



599

Besluit van 4 december 1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 juli 1995, AV/RV/95/1620;

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

Gelet op de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid, 4:3, tweede en vierde lid, en 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 4 september 1995, no. W12.95 0352);

Gezien het nader rapport van voornoemde minister van 28 november 1995, Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden, nr. WBJA/W2/95/1377;

Hebben goedgevonden en verstaan:

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Begrip alternatieve sanctie

Artikel 1:1

In dit besluit wordt verstaan onder alternatieve sanctie:

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

Overige begrippen

Artikel 1:2

In dit besluit wordt verstaan onder:

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

Gelijkstelling rusttijd

Artikel 1:3

1. Dit artikel strekt tot aanvulling van artikel 5:11 van de wet.
2. Voor de toepassing van dit besluit geldt de tijd tijdens een aanwezigheidsdienst of piket waarop de arbeid van de werknemer zich uitsluitend beperkt tot de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats, als rusttijd.

HOOFDSTUK 2. TOEPASSINGSGEBIED VAN DE WET

§ 2.1. Gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de wet

Alternatieve sanctie

Artikel 2.1:1

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

Geestelijk ambt

Artikel 2.1:2

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

Gezinshuisouder

Artikel 2.1:3

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

Inwonend huishoudelijk personeel

Artikel 2.1:4

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

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

Leidinggevenden en hoger personeel

Artikel 2.1:5

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

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

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

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

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

Loonbepaling

Artikel 2.1:6

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

2°. verhoogd met het op grond van artikel 15, eerste lid, van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag voorgeschreven percentage vakantiebijslag,

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

Podiumkunstenars

Artikel 2.1:7

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

School- en vakantiecampen

Artikel 2.1:8

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

Sport

Artikel 2.1:9

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

Vrijwillige brandweer

Artikel 2.1:10

Artikel 5:15, met uitzondering van het vijfde lid, van de wet is niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder die zich als vrijwilliger beschikbaar heeft gesteld voor de gemeentelijke

brandweer en als zodanig door burgemeester en wethouders is aange-
steld en werkzaam is.

Wetenschappelijk onderzoek

Artikel 2.1:11

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

§ 2.2. Uitbreiding van de toepasselijkheid van de wet

Mijnbouwinstallatie

Artikel 2.2:1

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

HOOFDSTUK 3. REGISTRATIE

§ 3.1. Verplichtingen van de werkgever

Mijnbouwinstallatie

Artikel 3.1:1

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

§ 3.2. Bewaartermijn

Artikel 3.2:1

De werkgever en de persoon als bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de
wet bewaart de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in artikel
4:3 van de wet neergelegde registratieverplichting ten minste 52 weken,
gerekend vanaf de datum waarop de desbetreffende gegevens en
bescheiden betrekking hebben.

HOOFDSTUK 4. ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, ALGEMENE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

§ 4.1. Alternatieve sancties

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 4.1:1

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

Arbeidstijd van de jeugdige werknemer

Artikel 4.1:2

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

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

Arbeidstijd van de werknemer van 18 jaar of ouder

Artikel 4.1:3

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

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

Mededelingsverplichting

Artikel 4.1:4

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

§ 4.2. Feestdagen

Begrip feestdag

Artikel 4.2:1

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

Arbeidstijd voorafgaand aan de feestdag

Artikel 4.2:2

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

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

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

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

Arbeid op de feestdag

Artikel 4.2:3

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

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

a. ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;

b. na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.

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

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

§ 4.3. Noodzakelijke werkzaamheden

Arbeidstijd

Artikel 4.3:1

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

2. Indien de arbeid geen uitstel gedooft en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste éénmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

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

a. waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat;

b. waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel dreigt te ontstaan.

§ 4.4. Overdracht van werkzaamheden

Rusttijd en arbeidstijd

Artikel 4.4:1

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

2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de arbeidstijd per dienst of per nachtdienst onderscheidenlijk de onafgebroken rusttijd met ten hoogste 15 achtereenvolgende minuten wordt verlengd onderscheidenlijk ingekort, indien de werkzaamheden van de werknemer van 18 jaar of ouder aan het einde van zijn dienst onderscheidenlijk nachtdienst worden overgenomen en direct daaropvolgend worden voortgezet door een andere werknemer en een goede voortgang van die werkzaamheden overdracht noodzakelijk maakt.

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

§ 4.5. Ploegenarbeid

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 4.5:1

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

7/5-regeling

Artikel 4.5:2

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

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

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

Arbeid op zondag

Artikel 4.5:3

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

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

- a. ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
 - b. na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
3. Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de in dat lid bedoelde werknemer zodanig, dat deze op ten minste 26 zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht.

Pauze

Artikel 4.5:4

1. In afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer de in het tweede lid van artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze heeft.

HOOFDSTUK 5. ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, BIJZONDERE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

§ 5.1. Baggerwerkzaamheden

Begrip baggerwerkzaamheden

Artikel 5.1:1

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.1:2

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

Arbeidstijd

Artikel 5.1:3

1. In afwijking van artikel 5:7, derde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 11 uren per dienst, in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.1:4

1. In afwijking van artikel 5:8, derde lid, van de wet kan, met inachtneming van artikel 5.1:3, dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die arbeid verricht in nachtdienst:
 - a. in elke periode van 13 achtereenvolgende weken niet meer dan ten hoogste 28 maal arbeid in nachtdienst verricht;
 - b. na het verrichten van arbeid in nachtdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
 - c. na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 60 uren.

Pauze

Artikel 5.1:5

1. Indien de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van toepassing zijn, wordt, in afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet, dit artikel toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het tweede lid van artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze ten minste één uur bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee of meer pauzes.

§ 5.2. Beveiliging

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.2:1

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

Arbeid op zaterdag en zondag

Artikel 5.2:2

1. In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst en van artikel 5:8, derde lid, onderdeel c, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in de tijdruimte gelegen tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur:
 - a. ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
 - b. na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren;
 - c. ten minste 2 maal in elke periode van 4 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht in de tijdruimte gelegen tussen zaterdag 00.00 uur en de daaropvolgende maandag 06.00 uur.

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.2:3

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

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

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

Pauze

Artikel 5.2:4

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

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

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

§ 5.3. Brandweer

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.3:1

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder:

a. die met goed gevolg een brandweeropleiding heeft afgesloten met een vanwege Onze Minister van Binnenlandse Zaken afgenomen examen dan wel door voornoemd minister is vrijgesteld van de aan die opleiding verbonden diploma-eis en die als zodanig werkzaam is;

b. die in directe samenhang met de in onderdeel a bedoelde werknemer arbeid verricht voor de in dat onderdeel bedoelde arbeid.

Consignatie

Artikel 5.3:2

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer en de functie van commandant of ondercommandant vervult.

2. In afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdelen a en b, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

3. Indien dit door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de in het eerste lid bedoelde werknemer gedurende ten minste 13 maal een

aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 26 achtereenvolgende weken geen consignatie tussen twee opeenvolgende diensten wordt opgelegd.

Aanwezigheidsdienst

Artikel 5.3:3

1. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer.
2. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde en vierde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
3. De werknemer:
 - a. wordt ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 31 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst opgelegd;
 - b. heeft vóór en ná een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren;
 - c. verricht ten hoogste 9 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid.
4. Van het derde lid kan, met inachtneming van het vijfde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het derde lid, is nietig.
5. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 4 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, 46 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 124 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. vóór en ná een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren;
 - c. ten hoogste 10 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

Artikel 5.3:4

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de werknemer die lid is van de vrijwillige brandweer.
2. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde en vierde lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
3. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het vierde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het vierde lid, is nietig.
4. Indien het derde lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de in het eerste lid bedoelde werknemer:
 - a. ten hoogste éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 10 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. ten hoogste 10 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week arbeid verricht.

§ 5.4. Brood- en banketbakkerij

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.4:1

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.4:2

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

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

a. hetzij ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht, hetzij ten hoogste 32 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur;

b. na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren.

§ 5.5. Dagbladbedrijf

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.5:1

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.5:2

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

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

§ 5.6. Defensie

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.6:1

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

Jeugdige werknemers

Artikel 5.6:2

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

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

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

Arbeid op zaterdag en zondag

Artikel 5.6:3

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

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

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

Pauze

Artikel 5.6:4

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op beveiligingswerkzaamheden.

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

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

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

Artikel 5.6:5

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde en vierde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde en vierde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.
4. In afwijking van het derde lid organiseert de werkgever gedurende ten hoogste 6 weken in elke periode van 52 achtereenvolgende weken de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 4 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. na die aanwezigheidsdienst of reeks van aaneengesloten aanwezigheidsdiensten een onafgebroken rusttijd heeft die ten minste even lang is als de voorafgaande aanwezigheidsdienst onderscheidenlijk reeks van aaneengesloten aanwezigheidsdiensten.

Piket

Artikel 5.6:6

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Piket wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. piket voor ten hoogste een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren wordt opgelegd;
 - b. ten minste gedurende 8 maal een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen piket, aanwezigheidsdienst of consignatie wordt opgelegd.

Militaire luchtvaart

Artikel 5.6:7

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op arbeid die plaatsvindt tijdens of in directe samenhang met de vlucht van een militair luchtvaartuig.
2. In afwijking van de artikelen 5:5, tweede lid, 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, en 5:9, derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken alsmede de onafgebroken rusttijd na het verrichten van arbeid in nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
 - b. vóór en ná die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.

§ 5.7. Distributie en overslag

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.7:1

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.7:2

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

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

§ 5.8. Horecabedrijf

Begrip horecabedrijf

Artikel 5.8:1

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.8:2

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.8:3

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

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

§ 5.9. Inlichtingen- en veiligheidsdiensten

Begrip inlichtingen- en veiligheidsdienst

Artikel 5.9:1

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.9:2

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

Piket

Artikel 5.9:3

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

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

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

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

§ 5.10. Inwonend huishoudelijk personeel

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.10:1

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

Wekelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.10:2

1. De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren.

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

Arbeid op zondag

Artikel 5.10:3

De werknemer verricht op ten minste 4 zondagen in elke periode van 13 achtereenvolgende weken geen arbeid.

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.10:4

1. De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 9 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 24 uren.
2. De in het eerste lid bedoelde tijdruimte vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Arbeidstijd

Artikel 5.10:5

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

Pauze

Artikel 5.10:6

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

Nietigheid

Artikel 5.10:7

Elk beding waarbij ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van deze paragraaf is nietig.

§ 5.11. Jeugdhulpverlening

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.11:1

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

Aanwezigheidsdienst

Artikel 5.11:2

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en

26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

§ 5.12. Justitiële inrichtingen

Het begrip justitiële inrichting

Artikel 5.12:1

Onder justitiële inrichting wordt verstaan:

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.12:2

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

Pauze

Artikel 5.12:3

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op beveiligingswerkzaamheden.
2. Uitsluitend bij collectieve regeling kan van artikel 5:10, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:10, tweede lid, van de wet is nietig.
3. Indien het tweede lid, eerste volzin, van toepassing is, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.
4. Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever in afwijking van de artikelen 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, en 4.5:3, tweede lid, onderdeel a, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

Aanwezigheidsdienst

Artikel 5.12:4

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

§ 5.13. Landbouwarbeid

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.13:1

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

Wekelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.13:2

1. In afwijking van artikel 5:3, tweede lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Uitsluitend bij collectieve regeling kan voor het verzorgen van dieren van artikel 5:3, tweede lid, van de wet worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:3, tweede lid, van de wet is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

Referentieperiode

Artikel 5.13:3

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

§ 5.14. Mijnbouwinstallaties

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.14:1

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

Arbeids- en rusttijden in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon

Artikel 5.14:2

1. In afwijking en ter aanvulling van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:7 en 5:8 van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. De werknemer die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is, verricht:
 - a. gedurende ten hoogste 7 maal in elke periode van 14 achtereenvolgende dagen, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid;
 - b. heeft na het verrichten van arbeid in die dienst een onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren, welke rusttijd 2 maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
3. Van het tweede lid kan, met inachtneming van het vierde lid, slechts bij collectieve regeling worden afgeweken. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de vorige volzin is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is:
 - a. gedurende ten hoogste 14 maal in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen arbeid verricht, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
 - b. na het verrichten van arbeid in die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren, welke rusttijd 2 maal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
5. De arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst kan in afwijking van het tweede lid, onderdeel a, en het vierde lid, onderdeel a, éénmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken worden verlengd met ten hoogste één uur voor het verrichten van arbeid die bestaat uit oefeningen die tot doel hebben de bekwaamheid en de bedrevenheid in het uitvoeren van maatregelen en procedures ten tijde van ongelukken en calamiteiten te verkrijgen of te onderhouden.
6. Indien het vijfde lid wordt toegepast kan in afwijking van het tweede lid, onderdeel b en het vierde lid, onderdeel b, de onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren worden ingekort met ten hoogste één uur.
7. Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de werknemer zodanig, dat:
 - a. tegenover iedere periode van 24 uren welke wordt doorgebracht op of vanaf een mijnbouwinstallatie in elke periode van 4 achtereenvolgende weken een onafgebroken rusttijd staat van ten minste 24 uren elders;
 - b. alle werknemers, die in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon op of vanaf de mijnbouwinstallatie werkzaam zijn, die arbeid in een zelfde arbeidstijdpatroon verrichten.

Verplaatsbare mijnbouwinstallatie

Artikel 5.14:3

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

Arbeids- en rusttijden in een niet-bestendig en -regelmatig arbeidstijdpatroon

Artikel 5.14:4

1. In afwijking en ter aanvulling van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:7 en 5:8 van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer die niet in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is:
 - a. gedurende ten hoogste 14 maal in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen, ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
 - b. na arbeid te hebben verricht in die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren.
3. Indien dit artikel wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid van de werknemer zodanig, dat tegenover iedere periode van 24 uren welke wordt doorgebracht op of vanaf een mijnbouwinstallatie in elke periode van 8 achtereenvolgende weken een onafgebroken rusttijd staat van ten minste 24 uren elders.

Pauze

Artikel 5.14:5

1. In afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet wordt, indien de artikelen 5.14:2 tot en met 5.14:4 van toepassing zijn, dit artikel toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de in het tweede lid van artikel 5:10 van de wet bedoelde pauze ten minste één uur bedraagt, welke mag worden gesplitst in 2 of meer pauzes.

Samenwerkingsverplichting

Artikel 5.14:6

1. Indien meerdere werkgevers arbeid doen verrichten op of vanaf een mijnbouwinstallatie, werken zij op doelmatige wijze samen ten einde de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen te verzekeren.
2. Alvorens de arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt aangevangen, leggen de werkgevers schriftelijk vast op welke wijze zal worden samengewerkt, welke maatregelen daarbij zullen worden getroffen en op welke wijze op die maatregelen toezicht zal worden uitgeoefend.
3. Onze Minister kan, indien de in het tweede lid neergelegde verplichtingen niet of in onvoldoende mate of op onjuiste wijze worden nageleefd, een eis tot naleving stellen. Deze eis tot naleving bevat de termijn waarbinnen er aan wordt voldaan.
4. De werkgever voldoet aan de eis tot naleving.

§ 5.15. Mobiele kranen

Begrip mobiele kraan

Artikel 5.15:1

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.15:2

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.15:3

1. In afwijking van de artikel 5:8, derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per nachtdienst kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst arbeid verricht.

Arbeidstijd inclusief overwerk

Artikel 5.15:4

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

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

§ 5.16. Podiumkunsten

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.16:1

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

Wekelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.16:2

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

2. De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren.

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

4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, welke rusttijd ten hoogste 8 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken mag worden vervangen door een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.

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

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.16:3

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

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

Arbeidstijd inclusief overwerk

Artikel 5.16:4

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

2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, 72 uren per week, in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week en in elke periode van 52 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht. In afwijking van de eerste volzin ten aanzien van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst, kan de werkgever de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemer ten hoogste 26 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht, mits die werknemer vóór en ná die dienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren.

§ 5.17. Publieke infrastructuur

Begrip infrastructuur

Artikel 5.17:1

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder infrastructuur:

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.17:2

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

Arbeid in nachtdienst

Artikel 5.17:3

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

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

§ 5.18. Schoonmaakbedrijf

Begrip schoonmaakbedrijf

Artikel 5.18:1

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

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.18:2

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

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5.18:3

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

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

HOOFDSTUK 7. STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN

Strafbaarstelling

Artikel 7:1

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

HOOFDSTUK 8. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

§ 8.1. Overgangsbepalingen

Permanente nachtarbeid

Artikel 8.1:1

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

a. die werknemer direct voorafgaand aan het tijdstip van de inwerkingtreding van de wet en de daarop berustende bepalingen een aantal jaren aaneengesloten volgens een arbeidstijdpatroon dat daarmee gelijkenis vertoont arbeid heeft verricht;

b. het in onderdeel a bedoelde arbeidstijdpatroon niet in strijd is geweest met de voor het tijdstip van inwerkingtreding van de wet op die arbeid van toepassing zijnde wet- en regelgeving terzake van arbeids- en rusttijden;

c. dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

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

Artikel 8.1:2

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

§ 8.2. Wijziging regelgeving

Mijnreglement 1964

Artikel 8.2:1

Artikel 9 alsmede de artikelen 283 tot en met 289a, 291, 292, 294, 295 tot en met 310, 318, 319 en 321 van het Mijnreglement 1964¹ vervallen;

Mijnreglement continentaal plat

Artikel 8.2:2

Het Mijnreglement continentaal plat² wordt gewijzigd als volgt:

A. Artikel 8 en de artikelen 192 en 194 tot en met 213 van het Mijnreglement continentaal plat vervallen.

B. Artikel 193 komt te luiden:

Op een mijnbouwinstallatie mag geen arbeid worden verricht door een persoon van 16 of 17 jaar.

Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening

Artikel 8.2:3

Het Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening³ wordt gewijzigd als volgt:

A. In artikel 1, tweede lid, vervalt onderdeel a onder herlettering van de onderdelen b tot en met k tot: a tot en met j, en vervalt in het nieuwe

onderdeel a «, alsmede inrichting ten behoeve van de jeugdhulpverlening».

B. De artikelen 2 en 3 vervallen.

C. In artikel 4, eerste lid, vervalt «en inrichtingen ten behoeve van de jeugdhulpverlening».

D. In artikel 19 vervalt de aanduiding van het eerste lid en vervalt het tweede lid.

E. In artikel 20, eerste lid, onderdeel c vervalt «: 1. de in onderdeel c vermelde bepalingen tevens gelden in inrichtingen ten behoeve van de jeugdhulpverlening; 2.».

F. In artikel 31 vervalt «en de jeugdhulpverlening (WBVV)».

Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen

Artikel 8.2:4

In artikel 1, tweede lid, van het Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen⁴ vervalt «en de jeugdhulpverlening (WBVV)».

§ 8.3. Slotbepalingen

Inwerkingtreding

Artikel 8.3:1

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

Citeertitel

Artikel 8.3:2

Dit besluit wordt aangehaald als: Arbeidstijdenbesluit.

Lasten en bevelen, dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 4 december 1995

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

Uitgegeven de *negentiende* december 1995

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

¹ Stb. 1964, 538, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 18 september 1995, Stb. 439.

² Stb. 1967, 158, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 18 september 1995, Stb. 439.

³ Stb. 1992, 439, gewijzigd bij besluit van 25 augustus 1993, Stb. 501.

⁴ Stb. 1992, 436, gewijzigd bij besluit van 25 augustus 1993, Stb. 501.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant van 9 januari 1996, nr. 6.

NOTA VAN TOELICHTING

Inhoudsopgave

Inleiding	29	§ 5.5. Dagbladbedrijf	64
		Algemeen	64
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	30	Artikelsgewijze toelichting	64
Artikelsgewijze toelichting	30	§ 5.6. Defensie	65
		Algemeen	65
Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied van de wet	33	Artikelsgewijze toelichting	65
Algemeen	33	§ 5.7. Distributie en overslag	69
Artikelsgewijze toelichting	34	Algemeen	69
§ 2.1. Gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de wet	34	Artikelsgewijze toelichting	69
§ 2.2. Uitbreiding van de toepasselijkheid van de wet	43	§ 5.8. Horecabedrijf	70
		Algemeen	70
Hoofdstuk 3. Registratie	43	Artikelsgewijze toelichting	70
Algemeen	43	§ 5.9. Inlichtingen- en veiligheidsdiensten	71
Artikelsgewijze toelichting	44	Algemeen	71
§ 3.1. Verplichtingen van de werkgever	44	Artikelsgewijze toelichting	71
§ 3.2. Bewaartermijn	44	§ 5.10. Inwonend huishoudelijk personeel	72
		Algemeen	72
Hoofdstuk 4. Arbeids- en rusttijden, algemene afwijkingen en aanvullingen	45	Artikelsgewijze toelichting	72
Algemeen	45	§ 5.11. Jeugdhulpverlening	73
§ 4.1. Alternatieve sancties	45	Algemeen	73
Algemeen	45	Artikelsgewijze toelichting	73
Artikelsgewijze toelichting	46	§ 5.12. Justitiële inrichtingen	74
§ 4.2. Feestdagen	47	Algemeen	74
Algemeen	47	Artikelsgewijze toelichting	74
Artikelsgewijze toelichting	48	§ 5.13. Landbouwarbeid	75
§ 4.3. Noodzakelijke werkzaamheden	50	Algemeen	75
Algemeen	50	Artikelsgewijze toelichting	76
Artikelsgewijze toelichting	51	§ 5.14. Mijnbouwinstallaties	77
§ 4.4. Overdracht van werkzaamheden	52	Algemeen	77
Algemeen	52	Artikelsgewijze toelichting	78
Artikelsgewijze toelichting	52	§ 5.15. Mobiele kranen	80
§ 4.5. Ploegenarbeid	52	Algemeen	80
Algemeen	52	Artikelsgewijze toelichting	81
Artikelsgewijze toelichting	53	§ 5.16. Podiumkunsten	82
		Algemeen	82
Hoofdstuk 5. Arbeids- en rusttijden, bijzondere afwijkingen en aanvullingen	55	Artikelsgewijze toelichting	82
Algemeen	55	§ 5.17. Publieke infrastructuur	83
§ 5.1. Baggerwerkzaamheden	55	Algemeen	83
Algemeen	55	Artikelsgewijze toelichting	83
Artikelsgewijze toelichting	56	§ 5.18. Schoonmaakbedrijf	84
§ 5.2. Beveiliging	57	Algemeen	84
Algemeen	57	Artikelsgewijze toelichting	85
Artikelsgewijze toelichting	58	Hoofdstuk 7. Strafbaarstelling en daarmee samenhangende bepalingen	85
§ 5.3. Brandweer	59	Artikelsgewijze toelichting	85
Algemeen	59		
Artikelsgewijze toelichting	60	Hoofdstuk 8. Overgangs- en slotbepalingen	86
§ 5.4. Brood- en banketbakkerij	62	Artikelsgewijze toelichting	86
Algemeen	62	§ 8.1. Overgangsbepalingen	86
Artikelsgewijze toelichting	63	§ 8.2. Wijziging regelgeving	87
		§ 8.3. Slotbepalingen	88

Inleiding

De Arbeidstijdenwet geeft in de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid, 4:3, tweede tot en met vierde lid en 5:12, eerste en tweede lid, de mogelijkheid bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen over onderwerpen die in de wet zijn geregeld. Voor zover die regels op basis van artikel 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet worden gesteld, is de Minister van Verkeer en Waterstaat de eerst verantwoordelijke bewindspersoon. De regels op basis van artikel 5:12, tweede lid, en de daaraan gerelateerde regels op basis van de artikelen 2:1, eerste lid, 2:7, eerste lid en 4:3, tweede tot en met vierde lid, zullen in een aparte algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd. De op basis van de andere genoemde artikelen te stellen nadere regels, vinden alle hun plaats in deze algemene maatregel van bestuur, die kan worden aangehaald als het Arbeidstijdenbesluit.

Over de indeling van het Arbeidstijdenbesluit kan worden opgemerkt, dat hier (zoveel mogelijk) de volgorde van de wet is gevolgd. Hoofdstuk 1 van het besluit geeft de algemene bepalingen. Hoofdstuk 2 bevat bepalingen over het toepassingsgebied van de wet op basis van de artikelen 2:1 en 2:7 van de Arbeidstijdenwet. In dit hoofdstuk van het besluit worden een aantal nader aangeduide categorieën van arbeid (gedeeltelijk) van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet uitgezonderd. Ook wordt voor een aantal arbeidssituaties de toepasselijkheid van de wet uitgebreid. In hoofdstuk 3 van het Arbeidstijdenbesluit worden nadere regels op basis van artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet over de registratie gegeven. In hoofdstuk 4 van het besluit zijn de algemene afwijkende en aanvullende bepalingen voor de arbeids- en rusttijden en in hoofdstuk 5 de bijzondere afwijkende en aanvullende bepalingen geregeld, in beide gevallen op basis van artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet. Hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet bevat daarmee de algemeen geldende bepalingen over arbeids- en rusttijden, terwijl in de hoofdstukken 4 en 5 van het Arbeidstijdenbesluit de bijzondere normering is opgenomen. Met andere woorden: de hoofdstukken 4 en 5 van het besluit bevatten de (bijzondere) materiele afwijkingen of aanvullingen van de (algemeen geldende) arbeids- en rusttijden, zoals die in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet zijn voorgeschreven. Uit de inhoudsopgave van deze nota van toelichting blijkt duidelijk, dat daardoor de onderwerpsgewijze benadering van de Arbeidstijdenwet wordt aangevuld met sectorale afwijkingen en aanvullingen in hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit. De gekozen opzet van dat hoofdstuk 5 leidt er toe, dat de sectorale afwijkingen en aanvullingen snel en inzichtelijk zijn terug te vinden. Hoofdstuk 6 van het Arbeidstijdenbesluit is gereserveerd in verband met het feit, dat in de Arbeidstijdenwet een hoofdstuk is gereserveerd voor de bestuurlijke handhaving. Hoofdstuk 7 van het Arbeidstijdenbesluit bevat de strafbaarstelling en daarmee samenhangende bepalingen en hoofdstuk 8 de overgangs- en slotbepalingen.

Deze nota van toelichting bespreekt de inhoud van het Arbeidstijdenbesluit in de volgorde waarin de nadere regels gesteld worden. De toelichting op het besluit is zodanig opgesteld, dat (indien noodzakelijk) eerst in algemene zin op de betreffende bepalingen wordt ingegaan, waarna een artikelsgewijze toelichting van iedere bepaling op zich volgt.

Voorts in deze inleiding enige opmerkingen over de relatie van deze algemene maatregel van bestuur tot die algemene maatregelen van bestuur, waarin de rechtspositie van ambtenaren is vastgelegd. Met de invoering van de Arbeidstijdenwet is besloten, dat ambtenaren voor wat betreft hun arbeids- en rusttijden onder dezelfde beschermende bepalingen gaan vallen als werknemers die onder burgerlijk recht hun

arbeid verrichten. Dat betekent, dat waar voorheen de rechtspositieregeling van ambtenaren ook hun wettelijke bescherming tegen ongunstige arbeids- en rusttijden was (tenzij door de gelijkstelling van hun arbeid met arbeid in een onderneming zij onder het regime van de Arbeidswet 1919 vielen), dat aspect van de rechtspositieregeling nu is overgenomen door de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen. Binnen die laatste kaders kunnen in de rechtspositieregeling van de ambtenaren de nadere afspraken over arbeids- en rusttijden worden gemaakt. Die afspraken mogen echter geen strijdigheid vertonen met dat wat in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen is gesteld.

Het voorgaande betekent, dat waar de bedoelde algemene maatregelen van bestuur in strijd zijn met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, deze algemene maatregelen van bestuur zullen worden aangepast. Die aanpassing vergt vanuit de aard der zaak -het betreft hier immers een rechtspositieregelingsoverleg tussen werkgever en werknemersorganisaties. De uitkomsten van dat overleg zullen, evenals de uitkomsten van het overleg rond de collectieve arbeidsovereenkomsten in de private sector, zich bevinden binnen de normstelling van de overlegregeling. De datum van inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen zal met dit gegeven rekening houden.

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1:1

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

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

Artikel 1:2, onderdelen b, c en d

In hoofdstuk 1 van de Arbeidstijdenwet zijn een aantal begrippen gegeven, die voor de wet zelf en de daarop berustende bepalingen een zelfde betekenis dienen te hebben. Waar bijvoorbeeld het begrip «werkgever» in dit besluit wordt gehanteerd, heeft het de betekenis die in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a, van de Arbeidstijdenwet aan dit begrip is gegeven. In het eerste hoofdstuk van de Arbeidstijdenwet komt het begrip consignatie niet voor. Dit begrip is gedefinieerd in artikel 5:11, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet: «Onder consignatie wordt in dit artikel verstaan: een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten». Deze definitie heeft daarmee uitsluitend betekenis voor dat betreffende artikel. Door in onderdeel b van artikel 1:2 het begrip

consignatie opnieuw te duiden, wordt bereikt dat de definitie daarvan ook van toepassing is op de regels in het Arbeidstijdenbesluit.

Op grond van artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet kunnen bij algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld die afwijken of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet bepaalde. Dat betekent, dat ten aanzien van de consignatie in bepaalde gevallen afwijkende of aanvullende bepalingen kunnen worden gegeven. Het begrip consignatie, zoals dat in de Arbeidstijdenwet wordt gehanteerd, heeft als kenmerk, dat de werknemer die geconsigneerd is niet de verplichting heeft om op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. De consignatie vindt immers plaats tussen twee diensten of tijdens de pauze. Daarmee is consignatie op zich geen arbeid in de zin van de wet (zie de artikelsgewijze toelichting op artikel 1:1, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet); die arbeid ontstaat pas op het moment van oproep tijdens de consignatie. In een beperkt aantal arbeidssituaties is het echter noodzakelijk dat de werknemer direct in staat moet zijn om op die oproep aan het werk te gaan. De werkgever vereist van de werknemer in een dergelijke situatie dus wel een reële prestatie in de vorm van een verplichte (materiële) aanwezigheid, maar geen verdere inhoudelijke inspanning in de vorm van het daadwerkelijk vervullen van de (functionele) werkzaamheden. Voorbeelden van dit soort arbeidssituaties worden aangetroffen bij defensie, de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, de brandweer, in de verpleging en verzorging en bij de jeugdhulpverlening. Bij defensie en de inlichtingen- en veiligheidsdiensten gaat het vooral om zogenoemde piketdiensten, bij de (beroeps)brandweer is het een integraal onderdeel van het arbeidstijdpatroon in de vorm van 24-uursdiensten, in de verpleging en verzorging betreft het de zogenoemde (dag- en nacht)-aanwezigheidsdiensten en in de jeugdhulpverlening gaat het om de zogenoemde slaapdienst.

Voor de genoemde arbeidssituaties is het noodzakelijk de in de Arbeidstijdenwet neergelegde definitie van consignatie aan te vullen. Daartoe worden een tweetal nieuwe begrippen geïntroduceerd, namelijk aanwezigheidsdienst en piket.

Het begrip aanwezigheidsdienst, dat in onderdeel c van artikel 1:2 is gedefinieerd, komt overeen met de in artikel 1, tweede lid, onderdelen g en h, van het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening gehanteerde begrippen van dag- en nachtaanwezigheidsdienst. De aanwezigheidsdienst is in feite een bijzondere vorm van dienst, waarin zowel arbeid wordt verricht als aan de arbeidsplaats gebonden consignatie wordt opgelegd. Deze aanwezigheidsdienst kan ten hoogste een periode van 24 uur omvatten. Het voorgaande betekent, dat de in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet opgenomen voorschriften over de consignatie ook onverkort van toepassing zijn op de aanwezigheidsdienst, tenzij de nadere regelgeving in dit besluit daarvan afwijking toestaat. In elk geval heeft dit tot gevolg, dat de oproep tijdens consignatie uitsluitend mag plaatsvinden in geval van onvoorziene omstandigheden. Voorzienbare werkzaamheden moeten dus op de gebruikelijke wijze worden ingeroosterd en kunnen niet via arbeidsplaatsgebonden consignatie in een aanwezigheidsdienst worden vervuld. Omdat in de periode die een aanwezigheidsdienst omvat ook een gewone dienst geroosterd kan zijn, kan in die laatste dienst wel de voorzienbare arbeid verricht worden. Een ander gevolg van de toepasselijkheid van artikel 5:11 van de wet is, dat op grond van het tweede lid van dat artikel een aanwezigheidsdienst alleen verricht kan worden door werknemers van 18 jaar of ouder.

Ook het begrip piket, dat in onderdeel d van artikel 1:2 is gedefinieerd, is afgeleid van de reeds bestaande begrippen dag- en nachtaanwezigheidsdienst in het Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsin-

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

Artikel 1:2, onderdeel e

De in dit artikel onderdeel gebezigde omschrijving van het begrip jeugdhulpverlening komt overeen met de omschrijving die gegeven was in artikel 1, tweede lid, van het Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening. Met deze omschrijving wordt bereikt, dat de gehele jeugdhulpverlening in internaatverband nu onder de toepasselijkheid van het Arbeidstijdenbesluit wordt gebracht (zie ook de artikelen 8.2:3 en 8.2:4). Het betreft de residentiële en semi-residentiële hulpverlening, zoals deze is gedefinieerd in artikel 1, tweede lid, onderdelen b en c, van de Wet op de jeugdhulpverlening. Bij residentiële hulpverlening wordt een jeugdige opgenomen in een tehuis waarin dag en nacht hulp wordt geboden, terwijl bij semi-residentiële hulpverlening een jeugdige regelmatig gedurende een deel van een etmaal in een daartoe bestemde inrichting verblijft.

Artikel 1:2, onderdeel f

Artikel 6bis van de Arbeidswet 1919 bevat een uitgebreide definitie van wat wel en wat niet onder landbouwarbeid moet worden verstaan. Deze definitie is echter in zijn opsomming te limitatief om bruikbaar te zijn en bovendien te zeer verweven met de overige definities van categorieën van de arbeid in de Arbeidswet 1919. Een zekere gedateerdheid kan de definitie daarbij ook niet ontzegd worden. Zo wordt bijvoorbeeld de vee- en pluimveehouderij en de bijenteelt wel tot de landbouwarbeid gerekend, maar de pelsdierenhouderij niet.

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

dieren of het bouwrijp maken van een stuk grond voor de bouw van een boerderij is echter niet zo'n direct verband.

Artikel 1:2, onderdeel g

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

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

In artikel 1, eerste lid, van het Mijnreglement continentaal plat wordt een zelfde omschrijving gegeven als in artikel 1 van het Mijnreglement 1964, zij het met een toespitsing op het continentaal plat.

Doordat in de betreffende omschrijvingen de bewoordingen «op of boven de bodem van een oppervlakte/continentaal plat» voorkomen, gaat het dus om de zogenoemde boor- en winnings- of productieplatforms.

Artikel 1:3

De aanwezigheidsdienst en het piket zijn aanvullingen op de consignatie van artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet. Bij beide vindt een verbijzondering plaats van de consignatie, in die zin dat de werknemer tijdens de consignatie aan de arbeidsplaats gebonden is (zie artikel 1:2, onderdelen c en d). In het kader van de Arbeidstijdenwet staat die binding aan de arbeidsplaats gelijk aan arbeid en is daarmee arbeidstijd. Artikel 1:3, tweede lid, bepaalt, dat de (arbeids)tijd waarop er uitsluitend sprake is van verplichte aanwezigheid en er geen werkzaamheden worden verricht tijdens een aanwezigheidsdienst of piket, als rusttijd mag worden beschouwd. Door de gelijkstelling van deze arbeidstijd met rusttijd wordt bereikt, dat het opleggen van een aanwezigheidsdienst of piket mogelijk is binnen de arbeids- en rusttijdnormen die in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet zijn gesteld.

HOOFDSTUK 2. TOEPASSINGSGBIED VAN DE WET

Algemeen

Artikel 2:1, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet biedt de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur de wet geheel of gedeeltelijk niet op een arbeidsverhouding van toepassing te verklaren. Die uitzondering dient zijn verklaring te vinden in de arbeid zelve of in de omstandigheden waaronder die arbeid wordt verricht. Bovendien biedt artikel 2:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet de mogelijkheid de toepasselijkheid van de wet uit te breiden naar die personen, die niet als werkgever of werknemer in de zin van de Arbeidstijdenwet in een arbeidsverhouding werkzaam zijn. Die uitbreiding dient noodzakelijk te zijn ter voorkoming van ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen. In paragraaf 2.1 van het Arbeidstijdenbesluit zijn de bepalingen opgenomen, die berusten op artikel 2:1, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet. Paragraaf 2.2 van dit besluit bevat de bepalingen op basis van artikel 2:7, eerste lid, van de wet.

De Richtlijn nr. 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 «betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd»¹, verder aangeduid als EG-richtlijn «organisatie van de arbeidstijd», kent ook een aantal uitzonderingen en beperkingen ten aanzien van haar toepasselijkheid. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers biedt artikel 17, eerste lid, van deze richtlijn de mogelijkheid af te wijken van een aantal artikelen van de richtlijn wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten of vooraf wordt bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald. Met name worden genoemd:

- a. leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;
- b. arbeidskrachten in familieverband;
- c. werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.

De in paragraaf 2.1 van dit hoofdstuk neergelegde beperkingen van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet zijn in overeenstemming met hetzij artikel 17 van de richtlijn, hetzij de niet-toepasselijkheid van de richtlijn als zodanig. Voor het niet van toepassing zijn van de richtlijn als zodanig zij verwezen naar artikel 2.1:4 en de daarbij gegeven toelichting (inwonend huishoudelijk personeel).

Artikelsgewijze toelichting

§ 2.1. Gedeeltelijke uitsluiting van de toepasselijkheid van de wet

Artikel 2.1:1

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

Artikel 2.1:2

De formulering van dit artikel is afgeleid van artikel 2, eerste lid, onderdeel c, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen. Evenals in dat artikel het geval is, duidt de omschrijving «het vervullen van een geestelijk ambt» niet alleen op protestantse en rooms-katholieke geestelijken en rabbijnen, maar ook op hulppredikanten en predikanten met een bijzondere opdracht, die tot de bediening van woord en sacrament zijn toegelaten, en humanistische geestelijke verzorgers. De taak en werkwijze van een imam als geestelijk leider van een religieuze gemeenschap valt

¹ PbEG 1993, L 307.

eveneens onder het begrip «geestelijk ambt»¹. Uit het hiervoor gaande blijkt, dat de gegeven aanduiding eng moet worden uitgelegd. Zo vallen er niet onder: kosters, organisten en voorzangers, noch degenen, die maatschappelijk werk of jeugdwerk in dienst van een kerk verrichten.

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

Artikel 2.1:3

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

Artikel 2.1:4

Werkzaamheden van inwonend personeel in de huishouding zijn van de toepasselijkheid van de Arbeidswet 1919 uitgezonderd. In het tweede lid van artikel 7A:1638w van het Burgerlijk Wetboek (zie artikel 12:6 van de Arbeidstijdenwet) was voor huishoudelijk personeel de navolgende regeling opgenomen: «Ten aanzien van een arbeider, die per week ten minste op 6 dagen en gedurende ten minste 42 uren in dienst van dezelfde werkgever in of ten behoeve van diens particuliere huishouding werkzaamheden verricht, is de werkgever gehouden de arbeid zodanig te regelen, dat de arbeider elke week op een overeengekomen vaste dag, niet zijnde een zondag, tussen 13.00 uur en 18.00 uur geen arbeid behoeft te verrichten. In plaats van het niet op een middag arbeid verrichten mag overeengekomen worden, dat op maandag geen arbeid wordt verricht tussen 08.00 uur en 13.00 uur». Deze regeling heeft dus niet uitsluitend en alleen betrekking op arbeid verricht in een particuliere huishouding door de werknemer die bij de werkgever inwoont.

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

Op grond van artikel 3, onder a, van de Richtlijn nr. 89/391/EEG «betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van

¹ Zie in dit verband ook Rb. Amsterdam 8 december 1983, KG 1983 nr. 1352.

de verbetering van de veiligheid en gezondheid van de werknemers op het werk»¹, is huispersoneel uitgesloten van de toepasselijkheid van die richtlijn. Om die reden is het huispersoneel eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied van de EG-richtlijn «organisatie van de arbeidstijd». Voor inwonend huishoudelijk personeel wordt van deze uitsluitingsmogelijkheid slechts gedeeltelijk gebruik gemaakt. Een zekere mate van regelgeving heeft voor deze beroepscategorie sinds de invoering van de Wet op de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek altijd bestaan. Er is geen reden deze bescherming met de invoering van nieuwe arbeidsen rusttijdenbepalingen te laten vervallen. Voor het inwonend huishoudelijk personeel wordt alleen de toepasselijkheid van paragraaf 4.1 van de wet, waarin de beleidsvoering, evaluatie, melding en registratieverplichting zijn opgenomen, en hoofdstuk 6 van de wet, dat betrekking heeft op de medezeggenschapsbepalingen, beperkt. Ten aanzien van de arbeidsen rusttijden zijn er afwijkende regels gesteld in paragraaf 5.10 van dit besluit.

De in het tweede lid van dit artikel neergelegde gelijkstelling ten aanzien van te verrichten arbeid komt overeen met hetgeen in artikel 7A:1638w, derde lid, tweede volzin, van het Burgerlijk Wetboek was bepaald.

Artikel 2.1:5

Artikel 91 van de Arbeidswet 1919 opent de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur het bepaalde in de hoofdstukken IV (arbeids- en rusttijden voor arbeiders van 18 jaar of ouder) en V (administratieve voorschriften) van de Arbeidswet 1919 geheel of gedeeltelijk niet van toepassing te verklaren. Het betreft:

- a. personen die uitsluitend of in hoofdzaak belast zijn met de leiding van (een onderdeel van) een onderneming;
- b. personen die belast zijn met wetenschappelijk onderzoek en controle;
- c. personen van wie het inkomen in de onderneming waarin zij werkzaam zijn boven een bepaalde grens ligt (de zogenoemde loongrensbepaling);
- d. personen die het hoofd of de bestuurder gedurende diens ziekte vervangen;
- e. personen die door de regionaal directeur van de Inspectiedienst SZW (voorheen de Arbeidsinspectie) met die onder a, b en d zijn gelijkgesteld.

In de verschillende werktijdenbesluiten op basis van de Arbeidswet 1919 zijn de hier genoemde mogelijkheden zeer divers toegepast. De destijds geformuleerde reden voor een uitzonderingspositie van leidinggevend personeel en de zogenoemde loongrensbepaling luidde, dat de arbeid van deze personen, hetzij vanwege de leidinggevende functie die zij vervullen, hetzij op grond van hun economische positie, zoveel mogelijk vrijheid behoort te worden gelaten².

Deze verdediging heeft niet aan kracht ingeboet. Vandaar dat in de voorstellen die aan de advies-organen inzake de nieuwe Arbeidstijdenwet zijn voorgelegd is aangegeven, dat het wetsvoorstel niet voor alle categorieën van werknemers zal gelden. Concreet werd voorgesteld:

- a. het topmanagement en hun eventuele vervangers, als zij daadwerkelijk als vervangers in functie zijn;
- b. staffunctionarissen van wie het werk in diepgaande mate met het werk van het topmanagement is verweven en die een bruto jaarsalaris van meer dan f 65 000,- ontvangen;
- c. leidinggevendenden die aan meer dan 20 werknemers leiding geven en die een bruto jaarsalaris hebben dat boven de grens van f 65 000,- uitkomt.

Bij de eerste categorie uitgezonderden werd onder andere gedacht aan directeuren van bedrijven en directies van instellingen en diensten, en hun vervangers als zij daadwerkelijk als vervanger in functie zijn. Bij de tweede categorie werd bijvoorbeeld gedacht aan de directiesecretaris, die

¹ PbEG 1989, L 183.

² Kamerstukken II, 1918/19, 408, nr. 5, blz. 27.

niet voortijdig de directievergadering kan verlaten, en beleidsmedewerkers die bewindslieden en bestuurders in parlements- en gemeenteraadsvergaderingen terzijde moeten staan. Bij de derde categorie was het uitdrukkelijk niet de bedoeling om leidinggevenden op uitvoerend niveau, zoals bijvoorbeeld een meewerkend voorman, uit te zonderen. Bij deze categorie werd expliciet gedacht aan leidinggevenden, waarvan het werk uitsluitend of in hoofdzaak bestaat uit leiding geven. Om te voorkomen dat via de laatste twee categorieën werknemers buiten de toepasselijkheid van de wet worden geplaatst, waarvoor dit niet de bedoeling is (bijv. een secretaresse of een meewerkend voorman), werd de aanvullende eis gesteld dat het inkomen van deze werknemers een bepaalde salariscgrens diende te overschrijden. De drie genoemde categorieën uitgezonderden vormden toendertijd tezamen ongeveer 10% van het totale werknemersbestand.

Uit het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) blijkt, dat de voorstellen in grote lijnen worden onderschreven. De Raad gaat akkoord met de voorstellen, zij het dat het voorgestelde verband tussen leiding geven en het aantal van meer dan 20 personen wordt verworpen. Terecht geeft men aan, dat de aparte positie die de leidinggevende inneemt, te weten eigen verantwoordelijkheid en meer beïnvloedingsmogelijkheden ten aanzien van het eigen werk, niet alleen wordt bepaald door het aantal personen waaraan men leiding geeft, maar ook en vooral door andere, functie-inhoudelijke factoren. Een kleine minderheid van de Raad gaat alleen akkoord met de uitsluiting van de toepasselijkheid voor het topmanagement en hun vervangers¹.

Het advies van de SER is uitgangspunt geweest bij het opstellen van artikel 2.1:5. Het verband tussen leiding geven en het aantal van meer dan 20 personen is komen te vervallen. De voorgestelde regelingen voor topmanagement en leidinggevenden zijn samengevoegd, daar de laatste in principe de eerste reeds omvat.

Daarnaast is de voorgestelde salariscgrens voor leidinggevenden aangepast. Twee redenen liggen aan deze aanpassing ten grondslag. Allereerst is dat de wijze van vaststelling van die salariscgrens. Werd in de oorspronkelijke voorstellen een jaarlijks te indexerende bedrag voorzien, overeenkomstig de systematiek van de Arbeidswet 1919, in dit besluit is die indexatie overbodig geworden door de loonbepaling van artikel 2.1:6. In die loonbepaling zit namelijk een automatische indexering verscholen. Hiermee wordt een steeds terugkerende bestuurlijke handeling van de overheid overbodig. Door in de onderdelen van het eerste lid van artikel 2.1:5 de salariscgrens een veelvoud van de loonbepaling van artikel 2.1:6 te doen zijn, wordt dit bedrag automatisch aangepast. De tweede reden van aanpassing is gelegen in een zeker evenwicht tussen oude en nieuwe regelgeving. In de Arbeidswet 1919 en de daarop berustende werktijdenbesluiten was de uitzondering van leidinggevenden niet gekoppeld aan een minimale salariscgrens, maar aan een uitgebreide opsomming van leidinggevende functionarissen. Rekening houdend met het SER-advies, maar tegelijkertijd met inachtneming van de op basis van de Arbeidswet 1919 tot stand gebrachte uitzonderingen, wordt een enigszins lagere salariscgrens dan de voorgestelde f 65 000,-, mede in het licht van de inkomensverhoudingen in Nederland, wenselijk geacht. Hierdoor wordt een evenwichtiger resultaat bereikt tussen oude en nieuwe regelgeving.

Het voorstel van uitzondering van staffunctionarissen is vervangen door een autonome salariscgrens. Ter toelichting daarop kan het volgende worden opgemerkt. De Arbeidstijdenwet heeft in de normstelling van de arbeids- en rusttijden ten opzichte van de voorstellen in de adviesaanvraag een zodanige wijziging ondergaan (een flexibeler normstelsel), dat de in de adviesaanvraag aangegeven voorbeelden met betrekking tot staffunctionarissen niet langer de aldaar gegeven uitzonderingspositie ten opzichte van andere werknemers noodzakelijk maakt. Daarnaast is

¹ Zie Sociaal-Economische Raad (1992), Advies Herziening Arbeidswet 1919 (SER 92/05), blz. 27, 31-32, 35-36.

gebleken, dat het begrip staffunctionaris uitvoeringstechnisch moeilijk hanteerbaar is. De rechtvaardiging voor de uitzondering van de toepasselijkheid van de wet moet gelegen zijn in voldoende mogelijkheden voor de werknemer om het werk zelfstandig te organiseren, waarbij die werknemer tevens voldoende zelfstandigheid ten opzichte van zijn werkgever bezit om overbelasting tegen te gaan. Dat laatste vereist een relatief sterke positie van de werknemer in de arbeidsorganisatie en/of op de arbeidsmarkt. Een autonome loongrens is daarbij een beter hanteerbaar criterium dan het begrip staffunctionaris. Bovendien worden daarmee ook die werknemers van de toepasselijkheid uitgezonderd, die niet leidinggevend zijn en ook geen staffunctionaris zijn, maar die gegeven hun economische positie vrijheid kan worden gelaten. De salarisgrens die daarbij past is niet vergelijkbaar met die in de oorspronkelijke voorstellen, hetgeen gezien het autonome karakter daarvan ook logisch is. Overigens wordt in het derde lid van artikel 2.1:5 op de autonome loongrens een tweetal uitzonderingen gemaakt. Beide uitzonderingen hebben te maken met bijzondere omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht, die vanwege veiligheids- en gezondheidsredenen zich niet met een dergelijke autonome uitzonderingsbepaling verdragen. De in onderdeel d van het eerste lid van artikel 2.1:5 neergelegde autonome salarisgrens heeft tot gevolg dat ongeveer de bovenste 7% van de inkomens in Nederland¹ van de toepasselijkheid wordt uitgezonderd. Gevoegd bij de uitzondering van de leidinggevendenden, betekent dit, dat het aantal uitgezonderde werknemers van een zelfde orde is als in de oorspronkelijke voorstellen.

Artikel 2.1:5, eerste lid

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

De in onderdeel a van het eerste lid van artikel 2.1:5 neergelegde uitzondering betreft het leidinggevend personeel boven een bepaalde salarisgrens, inclusief het topmanagement. De in artikel 91, eerste lid, onderdeel a, van de Arbeidswet 1919 gebruikte terminologie «het uitsluitend of in hoofdzaak belast zijn met de leiding» is gehandhaafd. Hieronder zijn derhalve niet begrepen de werknemers die gewoonlijk door bijvoorbeeld handenarbeid aan de bedrijfsarbeid plegen deel te nemen, ook al geven zij daarnaast enige leiding aan het overige personeel². Als aanvullende voorwaarde in dit artikel-onderdeel is een salarisgrensbepaling opgenomen. Vooraleer er dus sprake kan zijn van toepassing van dit artikellid-onderdeel, dient het loon van de werknemer een bepaalde grens te overschrijden. Die grens is tweemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6. Per 1 januari 1996 betekent dat een bruto jaarloon van f 56 600,- (exclusief bijzondere beloningen). Door deze constructie wordt voorkomen, dat bijvoorbeeld de «afdelingschef» die minder dan dit bedrag verdient van de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdbepalingen wordt uitgesloten.

Onderdeel b van het eerste lid zondert werknemers uit die namens een werkgever als bedrijfsleider in een grote mate van zelfstandigheid het landbouwbedrijf managen en daarin ook de bijbehorende landbouwarbeid verrichten. Deze uitzondering vloeit voort uit de bijzondere positie die de bedrijfsleider op dit moment heeft in de verordeningen van het

¹ Berekening SZW op basis van cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek uit Arbeid en Lonen van werknemers 1993 en Enquête Beroepsbevolking 1993.

² HR 24 januari 1927, W.11642.

Landbouwschap (zie voor een nadere uitleg van de bestaande arbeidstijdenwetgeving in de landbouw paragraaf 5.13). Het totale beheer en de daarbij behorende uitvoering van de landbouwarbeid is namelijk in handen van de werknemer, die daarmee als ware hij de baas zelve het landbouwbedrijf leidt. De bedrijfsleider functioneert dus feitelijk op dezelfde wijze als een leidinggevende in de zin van onderdeel a van het eerste lid, zij het dat in het algemeen geen leiding wordt gegeven aan werknemers. Deze vergelijking leidt er ook toe, dat voor dit artikellid-onderdeel eenzelfde minimum loongrens geldt als voor onderdeel a van het eerste lid.

Onderdeel c van het eerste lid zondert de vervangers van de werkgever of de werknemer als bedoeld in onderdeel a of b van het eerste lid uit van de toepasselijkheid van de wet, maar alleen gedurende die vervanging. In artikel 91, eerste lid, onder b, van de Arbeidswet 1919 was deze vervangingsregeling beperkt tot de vervanging gedurende de ziekte van het hoofd of de bestuurder. Deze beperking is vervallen, daar heel goed denkbaar is, dat ook om andere redenen vervanging van de leidinggevende als bedoeld in onderdeel a of b noodzakelijk kan zijn. Te denken valt bijvoorbeeld aan de vervanging tijdens vakanties of zakenreizen.

Onderdeel d van het eerste lid zondert werknemers uit van wie het jaarlijks in geld vastgesteld loon ten minste driemaal het bedrag, vastgesteld overeenkomstig artikel 2.1:6, overschrijdt. Het «hoger personeel» dat op deze wijze buiten de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdbepalingen uit de Arbeidstijdenwet komt, verdient een bruto jaarsalaris dat, per 1 januari 1996, meer dan f 84 900,- bedraagt.

De terminologie het in geld vastgesteld loon, die in de onderdelen a tot en met d wordt gehanteerd, is ontleend aan het Burgerlijk Wetboek¹. Onder loon dient te worden verstaan: datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is. Daarbij geldt, dat het dient te gaan om in geld vastgesteld loon, zodat loon in natura buiten beschouwing dient te blijven. Vervolgens moet het gaan om jaarlijks in geld vastgesteld loon. Met andere woorden: het jaarlijks in geld vastgesteld loon dient vooraf bekend te zijn. Het gaat dan niet alleen om bijvoorbeeld de maandelijke salarisbetalingen, maar ook om bijvoorbeeld de kersten nieuwjaarsgratificaties, de 13e maand, en de vakantietoeslag die vooraf bekend zijn. Voor alle duidelijkheid zij daarbij opgemerkt, dat het gaat om de bruto bedragen. Op deze wijze is duidelijk of, en zo ja, welke arbeids- en rusttijden voor een bepaalde werknemer in acht genomen dienen te worden en kan controle op de naleving daarvan plaatsvinden.

Artikel 2.1:5, tweede lid

Voor de arbeid op of vanaf een mijnbouwinstallatie zijn op basis van artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet in paragraaf 5.14 van dit besluit regels gesteld die afwijken van paragraaf 5.2 van de wet. De wijze waarop deze arbeid wordt georganiseerd, heeft alles van doen met de (productie)processen die bij de opsporing en winning van delfstoffen op het continentaal plat gebruikt moeten worden. De veiligheid van de werknemers is daarbij direct verbonden met de veiligheid van de mijnbouwinstallatie en de veiligheid van het (productie)proces. Arbeids- en rusttijden maken een onlosmakelijk onderdeel van die veiligheid uit. Dat betekent, dat slechts een zeer beperkte categorie van werknemers van die veiligheidsregels wordt uitgezonderd. Om die reden is in het tweede lid van artikel 2.1:5 opgenomen, dat de onderdelen b tot en met d van het eerste lid niet van toepassing zijn op arbeid verricht op of vanaf een mijnbouwinstallatie. Daarmee wordt bereikt, dat alleen leidinggevend van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet worden uitgezonderd. Hiermee wordt de bestaande situatie op grond van het Mijnreglement

¹ Zie bijvoorbeeld de artikelen 7A:1638h, 7A:1638l en 7A:1638m van het Burgerlijk Wetboek.

1964 (artikel 291) en het Mijnreglement continentaal plat (artikel 213) gecontinueerd.

Artikel 2.1:5, derde lid

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

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

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

Artikel 2.1:6

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

Artikel 2.1:7

Podiumkunsten worden in de Arbeidswet 1919 niet als afzonderlijke categorie benoemd. Voor artiesten geldt, dat op grond van onderdeel a van het eerste lid van artikel 25 van het Werktijdenbesluit voor restgroepen dit besluit niet op hen van toepassing is, waardoor de Arbeidswet 1919 voor volwassen artiesten geen nadere regels op het gebied van de arbeids- en rusttijden stelt. Het begrip artiest in de Arbeidswet 1919 kent daarbij een brede uitleg. Het betreft acteurs, dansers, mime-spelers, musici, zangers en andere artiesten. Voor musici

kan in plaats van of naast de Arbeidswet 1919 de Wet inzake wekelijkse rustdag voor toonkunstenaars van belang zijn. Deze wet verbiedt in beginsel het op maandag ten gehore brengen van dansen amusementsmuziek. In paragraaf 4 van het Werktijdenbesluit voor koffiehuis- en hotelpersoneel 1949 is bovendien een bijzondere regeling voor de arbeids- en rusttijden van toonkunstenaars in de bedoelde categorie van de arbeid opgenomen. De Arbeidstijdenwet maakt aan deze onduidelijk situatie door haar onderwerpsgewijze benadering een eind.

Podiumkunstenaars beoefenen hun kunst zowel in voorstellingen als uitvoeringen voor publiek, als in repetities, oefeningen en trainingen die daaraan vooraf gaan. Waar zij op arbeidsovereenkomst werken, geldt dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is. Evenals bij beroepssporters (zie artikel 2.1:9) is het gegeven de aard van de arbeid logisch om de voorschriften over arbeids- en rusttijden niet op hen van toepassing te doen zijn. In artikel 2.1:7 wordt dan ook voor die podiumkunstenaars die als zodanig in hun levensonderhoud voorzien de uitzonderingsbepaling uit de Arbeidswet 1919 voortgezet.

Artikel 2.1:8

Het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen kent als enige wettelijke arbeids- en rusttijdenregeling een met artikel 2.1:8 vergelijkbare uitzonderingsbepaling ten aanzien van de toepasselijkheid. In artikel 5, eerste lid, van dat werktijdenbesluit wordt namelijk bepaald, dat in dat besluit geregelde arbeids- en rusttijdbepalingen niet van toepassing zijn op arbeid die bestaat uit het leiden of begeleiden van groepen tijdens vakantiedagen of -weken, die in het kader van de instelling worden georganiseerd en welke arbeid buiten de instelling wordt verricht. Het tweede lid van dat artikel bepaalt vervolgens, dat na het verrichten van dergelijke arbeid, bij de overgang naar de dag-, nacht- of bijzondere diensten minimaal 36 uren onafgebroken rust moet volgen. Deze rust dient in te gaan uiterlijk op de derde dag na terugkeer van de hiervoor bedoelde vakantiedagen of -weken. Tot slot geeft het artikel aan, dat, gerekend over een periode van 6 maanden, op niet meer dan 14 dagen dergelijke arbeid mag worden verricht.

Deze in het genoemde werktijdenbesluit voorkomende regeling heeft als basis gediend voor dit artikel 2.1:8. Aan de regeling is bovendien het onderwijs toegevoegd. Bij zowel het gesubsidieerde als het private onderwijs behoren schoolkampen en -reizen tot de gebruikelijke didactische middelen. De omstandigheden waaronder dit zich voordoet, zijn vrijwel identiek aan hetgeen in de jeugdhulpverlening plaatsvindt. Om die reden is de regeling uitgebreid met arbeid die bestaat uit het leiden of begeleiden van leerlingen tijdens schoolkampen of -reizen welke in het kader van de onderwijsinstelling worden georganiseerd.

Artikel 2.1:9

Personen die (semi-)professioneel hun sport beoefenen vallen in een groot aantal gevallen onder het werknemersbegrip in het kader van de Arbeidstijdenwet. Zo wordt thans vrijwel algemeen geaccepteerd, dat (semi)profvoetballers arbeid verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst¹. Maar naast deze sporttak zijn er diverse andere sporttakken waarin door sporters op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht. Te denken valt bijvoorbeeld aan de wielersport, het basketbal en het volleybal. Bovendien staan amateur-sportlieden meestal niet in dienstbetrekking tot hun sportclub, maar om dit in zijn algemeenheid uit te sluiten is ook weer niet mogelijk. Dat geldt met name voor die situaties, waarin de amateur-sporter een regelmatige vergoeding voor zijn prestaties ontvangt die de reële kosten overschrijdt². Met andere

¹ Zie H. T. van Staveren (1981), Het voetbalcontract, m.n. de hoofdstukken V en VI; zie ook Ktg. Rotterdam 5 april 1967, NJ 1967 418.

² Zie HR 12 maart 1980, BNB 1980 118.

woorden: het is niet mogelijk om eenduidig vast te stellen, dat sportbeoefenaren op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten. Daarnaast wordt de (semi)professionele sportbeoefening gekenmerkt door veel in het buitenland gepleegde activiteiten, waarop de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is. Bovendien zal een deel van de professionele sportbeoefenaren onder de loongrensbepaling van artikel 2.1:5, eerste lid, onderdeel d, vallen, terwijl dat voor het andere gedeelte weer niet het geval zal zijn. Al deze argumenten pleiten er voor om de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet voor deze categorie van werknemers te beperken. Wel geldt voor de gegeven uitzondering, dat de betrokken sportbeoefenaar uitsluitend of in hoofdzaak in zijn levensonderhoud voorziet door middel van het beoefenen van sport. In alle andere gevallen blijft de Arbeidstijdenwet onverkort van toepassing. Zo blijft bijvoorbeeld paragraaf 4.3, waarin voorschriften zijn neergelegd voor vrouwelijke werknemers in verband met zwangerschap en bevalling, van toepassing. Ook artikel 4:1, waarin sprake is van de beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie, blijft van toepassing.

Artikel 2.1:10

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

Werknemers bij de vrijwillige brandweer verrichten die arbeid in het algemeen naast een andere (hoofd)betrekking. Vanuit die (hoofd)betrekking neemt men deel aan die werkzaamheden van de vrijwillige brandweer, die te maken hebben met de daadwerkelijke uitruk ten bate van een repressief optreden. In een dergelijk geval treedt, zoals gesteld, de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet terug. De vrijwilliger verricht echter ook buiten zijn (hoofd)betrekking arbeid in het kader van de vrijwillige brandweer. Deze arbeid kan bestaan uit trainingen en opleidingen, onderhoud en kazernering, en valt wel onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet. Deze laatste arbeid loopt samen met de arbeid uit de (hoofd)betrekking van de werknemer en dient samengevoegd te voldoen aan de door de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen gegeven voorschriften.

Zou artikel 5:15 van de Arbeidstijdenwet zijn toepassing vinden op de arbeid van de vrijwillige brandweer, dan zou òf de reguliere (hoofd)betrekking van de werknemer òf het lidmaatschap van de vrijwillige brandweer onmogelijk worden. Om die reden is artikel 2.1:10 opgenomen, waarin deze samenloop-regeling buiten toepassing wordt verklaard. Hierdoor blijft de inzetbaarheid van de vrijwillige brandweer, die zijn oorsprong vindt in het feit dat dit vrijwilligerschap veelal naast andere arbeid in een reguliere dienstbetrekking wordt ingevuld, op het noodzakelijke peil.

Overigens laat het voorgaande onverlet, dat voor de toepassing van de voorschriften over arbeids- en rusttijden bijvoorbeeld de arbeidstijd in de (hoofd)betrekking en bij de brandweer samengevoegd moeten worden, om van daaruit te bezien of bijvoorbeeld wordt voldaan aan het gestelde in artikel 5.3:4, vierde lid, onderdeel b, van dit besluit. Het buiten toepassing verklaren van de samenloop-regeling heeft dan ook geen negatieve gevolgen voor de veiligheid of gezondheid van de vrijwillige brandweer, maar uitsluitend een praktisch gevolg voor de samenloop van

diensten in (hoofd)betrekking en bij de brandweer. Om die reden blijft voor de betrokken werknemer dan ook de verplichting gelden, die in het vijfde lid van artikel 5:15 van de Arbeidstijdenwet is neergelegd. Dat betekent, dat hij verplicht is om aan zijn werkgevers te melden, in welke mate hij voor (de) andere werkgever(s) arbeid verricht. Deze melding is daarbij niet alleen van belang voor de geschetste optelsom, maar ook van belang opdat de werkgever in staat is de werkbelasting van de werknemer te beoordelen. Zonder die beoordeling is de werkgever immers niet in staat voor die werknemer een verantwoord beleid (artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet) met betrekking tot de arbeids- en rusttijden te voeren.

Artikel 2.1:11

De in dit artikel neergelegde uitzonderingsmogelijkheid vindt zijn oorsprong in artikel 91, eerste lid, onderdeel a, van de Arbeidswet 1919 (zie de toelichting op artikel 2.1:5). De beperking van de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet is gekoppeld aan het gegeven dat het wetenschappelijk onderzoek onder andere wordt bepaald door natuurkundige wetmatigheden. Dergelijke wetmatigheden verhouden zich niet altijd met het in de wet voorgeschreven arbeids- en rusttijdenpatroon, maar zijn wel onderwerp van (wetenschappelijk) onderzoek. Vandaar dat de aard van het onderzoek een afwijking op het terrein van de arbeids- en rusttijden noodzakelijk moet maken. Een vergelijkbare redenering gaat op ten aanzien van bepaalde in het wetenschappelijke onderzoek gebruikelijke onderzoeksmethoden en de processen die dit met zich brengt. Maar ook hiervoor geldt, dat een afwijking van hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk moet zijn. Daarmee samenhangt de uitsluiting van de toepasselijkheid van de artikelen 4:2 en 4:3 van de wet, die respectievelijk de mededeling van de arbeids- en rusttijdenregeling en de registratie van de arbeids- en rusttijden bevatten, en hoofdstuk 6 van de wet, waarin de medezeggenschapsaspecten zijn neergelegd.

§ 2.2. Uitbreiding van de toepasselijkheid van de wet

Artikel 2.2:1

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

HOOFDSTUK 3. REGISTRATIE

Algemeen

Artikel 4:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet schrijft voor, dat de werkgever een deugdelijke registratie ter zake van de arbeids- en rusttijden van zijn werknemers dient te voeren, op grond waarvan toezicht op de naleving van de wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk is. Het tweede tot en met vierde lid van dat artikel 4:3 biedt de mogelijkheid bij algemene maatregel van bestuur nadere regels aan de wijze van registratie te stellen, alsmede een termijn omtrent het bewaren

van die registratie. Voor zover het de registratie van arbeids- en rusttijden van personen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet betreft, zijn in dit besluit geen nadere regels gesteld. Voor de toegankelijkheid en overzichtelijkheid van de regelgeving worden die nadere regels in de op grond van artikel 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet te nemen algemene maatregel van bestuur opgenomen. Het vijfde lid van artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet houdt daar verband mee.

In paragraaf 3.1 zijn nadere regels gesteld op basis van artikel 4:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet en in paragraaf 3.2 op basis van het vierde lid van datzelfde artikel.

Artikelsgewijze toelichting

§ 3.1. Verplichtingen van de werkgever

Artikel 3.1:1

Een bemande mijnbouwinstallatie is een mijnbouwinstallatie waarop één of meer personen aanwezig plegen te zijn voor het verrichten van uitsluitend of in hoofdzaak andere werkzaamheden dan het verrichten van incidentele onderhoudswerkzaamheden of bewakingsdiensten. Zie voor een nadere aanduiding van het begrip mijnbouwinstallatie de toelichting op artikel 1:2, onderdeel g. In het kader van het hanteren van het begrip bemande mijnbouwinstallatie zij tevens verwezen naar artikel 1 van het Mijnreglement 1964 en artikel 1, eerste lid, van het Mijnreglement continentaal plat.

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

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

§ 3.2. Bewaartermijn

Artikel 3.2:1

In dit artikel is het algemeen geldende principe neergelegd van de termijn gedurende welke de gegevens en bescheiden met betrekking tot de registratieverplichting van artikel 4:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet moeten worden bewaard. De gekozen termijn van 52 weken is voor de registratie van arbeids- en rusttijden een gangbare termijn, die bijvoorbeeld ook voorkomt in de Verordening (EEG) no. 3821/85 «betreffende het controleapparaat in het wegvervoer»¹.

¹ PbEG 1985, L 370.

HOOFDSTUK 4. ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, ALGEMENE AFWIJINGEN EN AANVULLINGEN

Algemeen

Artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet biedt de mogelijkheid om bij algemene maatregel van bestuur afwijkende of aanvullende regels te stellen van hetgeen bij paragraaf 5.2 van die wet is bepaald. Dat eerste lid somt daartoe al die deelonderwerpen van het brede terrein van de arbeids- en rusttijden op, die in paragraaf 5.2 op de een of andere wijze genormeerd zijn. Op basis hiervan kan van iedere norm, indien noodzakelijk, een afwijking of aanvulling gegeven worden.

In hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit zijn de algemene afwijkingen en aanvullingen opgenomen, die in principe iedere werknemer in elke arbeidssituatie kunnen raken. In hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit worden de afwijkingen of aanvullingen gegeven voor nader omschreven arbeidssituaties. De paragraaf-indeling van beide hoofdstukken komt grotendeels overeen met de indeling van paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet.

De opzet van de paragrafen in zowel het algemene als het bijzondere hoofdstuk is zodanig, dat (zodanig) eerst de begrippen worden gedefinieerd. Vervolgens wordt de toepasselijkheid van de paragraaf aangeduid. Daarna worden in iedere materiële bepaling in het eerste lid – een enkele uitzondering daargelaten – de afwijkingen of aanvullingen benoemd. Daarbij is in de meeste gevallen sprake van een «kan»-bepaling, hetgeen betekent, dat er geen verplichting is om van de gegeven afwijking of aanvulling gebruik te maken. Het kan daarbij zo zijn, dat slechts een afwijking of aanvulling van de norm uit de zogenoemde overlegregeling wordt toegestaan. Dat betekent, dat van die afwijking of aanvulling slechts via een collectieve regeling gebruik gemaakt kan worden. Het kan ook zo zijn, dat zowel de standaard- als de overlegnorm een afwijkingmogelijkheid kent. Tevens is het mogelijk, dat daar waar voor een norm in de Arbeidstijdenwet geen onderscheid bestaat tussen standaard- en overlegregeling (bijvoorbeeld bij de rusttijdbepalingen), in dit besluit wel een standaard- en overlegnorm wordt gegeven.

Deze materiële normstellingen zijn allen mogelijk op basis van de EG-richtlijn «organisatie van de arbeidstijd». Met name de artikelen 16 en 17 van die richtlijn zijn daarbij van belang. Artikel 16 geeft de mogelijkheid om voor de wekelijkse rust, de gemiddelde arbeidstijd en de nachtdiensten afwijkende referentieperioden vast te stellen. Artikel 17 geeft de mogelijkheid om voor bepaalde nader omschreven categorieën van de arbeid, bepaalde arbeidsomstandigheden en arbeidssituaties, en bepaalde arbeidstijdpatronen afwijkingen vast te stellen. Tevens is het op grond van het derde lid van artikel 17 mogelijk om bij collectieve regeling een aantal afwijkingen toe te staan.

De strafbaarstelling van de in hoofdstuk 4 en 5 gegeven regels is terug te vinden in hoofdstuk 7 van het Arbeidstijdenbesluit en vloeit voort uit artikel 11:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet.

§ 4.1. Alternatieve sancties

Algemeen

Analoog aan het huidige Werk- en rusttijdenbesluit alternatieve sancties, dat gebaseerd is op artikel 92 van de Arbeidswet 1919, is in deze paragraaf het uitgangspunt gehanteerd, dat de betrokken persoon door een samenloop van reguliere arbeid c.q. onderwijs en onbetaalde arbeid als straf niet al te zeer wordt belast. Er is een redelijk evenwicht ontstaan tussen het uitgangspunt van bescherming en de mogelijkheid om de straf

van onbetaalde arbeid ten algemenen nutte te ondergaan in het kader van het terugdringen van de onvoorwaardelijke vrijheidsstraf.

Het Wetboek van Strafrecht kent een onderscheid tussen het strafrecht voor minder- en voor meerderjarigen, respectievelijk personen van 12 tot 18 jaar en van 18 jaar of ouder. De Arbeidswet 1919 en in navolging daarvan de Arbeidstijdenwet kent daarentegen een onderscheid tussen kind, jeugdige personen/werknemers en werknemers van 18 jaar of ouder.

Het is van belang te onderkennen, dat de strafrechtelijk meerderjarigen volgens het commune strafrecht ook jeugdige werknemers in de zin van de Arbeidstijdenwet kunnen zijn. De reden hiervoor is, dat artikel 77c van het Wetboek van Strafrecht de mogelijkheid opent, het strafrecht, dat geldt voor meerderjarigen, van overeenkomstige toepassing te verklaren voor personen van 16 en 17 jaar. Deze laatste categorie valt voor wat betreft de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet onder de arbeids- en rusttijdenregeling van jeugdige werknemers.

Voor de volledigheid zij nog opgemerkt, dat de alternatieve bestraffing van kinderen nader uitgewerkt is in de Nadere regeling kinderarbeid, die op grond van artikel 3:2, derde lid, van de Arbeidstijdenwet wordt vastgesteld.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.1:1

In dit artikel wordt aangegeven, dat de paragraaf van toepassing is op die situaties waarbij een werknemer, eventueel naast de normaal bedongen arbeid, arbeid verricht in het kader van de alternatieve sanctie.

Zie voor de definitie van het begrip alternatieve sanctie artikel 1:1. Voor de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet zij verwezen naar artikel 2.1:1.

Artikel 4.1:2

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

In het tweede lid wordt de mogelijkheid geopend, dat de jeugdige werknemer ter uitvoering van een alternatieve sanctie in totaal niet meer dan 10 uren per dienst en 55 uren per week arbeid verricht. In afwijking van artikel 5:6 van de Arbeidstijdenwet wordt derhalve geen compensatie op langere termijn voorgeschreven. Enerzijds omdat een dergelijke compensatie van een deel van de werktijd die in het kader van de alternatieve sanctie wordt verricht ten laste zou komen van de werkgever bij wie de betrokkene jeugdige werknemer eventueel in dienst is. Anderzijds kan een dergelijke compensatie achterwege blijven, omdat de werkzaamheden die in het kader van de alternatieve sanctie worden verricht in een relatief beperkte periode moeten worden verricht. Wel geldt, dat de in dit artikel voorgeschreven arbeidstijdnormen een optelsom zijn van de «reguliere» arbeid en de alternatieve sanctie. Door de in de artikelen 2.1:1 en 4.1:4 gegeven constructie is het de werkgever die de alternatieve sanctie laat uitvoeren die deze optelsom moet maken. Overigens komt de in dit tweede lid neergelegde norm overeen met de normering die geldt op basis van het Werk- en rusttijdenbesluit alternatieve sancties (zie artikel 3 van dat besluit).

Aangezien alleen een afwijking wordt toegestaan van de arbeidstijd, betekent dit, dat de dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd alsmede de regeling voor de arbeid op zaterdag en zondag onverkort blijven gelden. Voor de volledigheid zij nog opgemerkt, dat op basis van artikel 4:4 van de wet de tijd waarop de betrokken jeugdige onderwijs

volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, aangemerkt wordt als arbeidstijd.

Artikel 4.1:3

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

Voor de in het tweede lid van dit artikel neergelegde afwijking voor werknemers van 18 jaar of ouder kan verwezen worden naar de toelichting op artikel 4.1:2, omdat hier een vergelijkbare redenering geldt. De normering van 12 uren per dienst en 60 uren per week wijkt, althans wat betreft het weekmaximum, iets af van de normering in het Werk- en rusttijdenbesluit alternatieve sancties (zie artikel 4 van dat besluit). Daar geldt nog een weekmaximum van 62 uren. Bij de weeknorm is aansluiting gezocht bij de overwerknorm in het kader van de overlegregeling in artikel 5:9 van de wet. Overigens wordt de in artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet gegeven dubbele normering in een standaard- en een overlegnorm in het tweede lid van artikel 4.1:3 vervangen door één norm. Gegeven het feit dat arbeid in het kader van een alternatieve sanctie als straf bedoeld is, past het niet om voor die arbeid een standaard- en overlegnorm te creëren.

Artikel 4.1:4

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

§ 4.2. Feestdagen

Algemeen

De Arbeidswet 1919 kent geen bijzondere positie toe aan (nationale) feestdagen, zoals die wet dat wel doet voor de zondagen. Daar waar de feestdagen niet op een zondag vallen, bepaalt de individuele arbeidsverhouding van de werknemer of er ten aanzien van die dag bijzondere regels gelden. Daar in de praktijk deze situatie bevredigend werkt, is in de Arbeidstijdenwet hierbij aangesloten.

In de op de Arbeidswet 1919 berustende bepalingen zijn echter wel voorzieningen getroffen voor de periode die direct voorafgaat aan de feestdag. Zo geeft artikel 57 van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 de mogelijkheid om direct voorafgaand aan een feestdag langer te werken. Ook het tweede lid van artikel 7 van het Werktijdenbesluit voor winkels kent een vergelijkbare bepaling. Tevens bestaan er voor de banketbakkerijen een tweetal ministeriële vergunningen voor de feestdagen, één voor het voorjaar en één voor Kerst en Nieuwjaar. Deze bijzondere regelingen vloeien voort uit de korte piekbelasting die direct voorafgaand aan een feestdag bij bepaalde arbeidsorganisaties, zoals een banketbakker, bloemist of slagerij, optreedt. De intensiteit en korte duur van die piek noodzaken veelal tot opvang van die piek met de vaste werknemers, mede vanwege het feit dat de aard van

de arbeid gekwalificeerde werknemers vereist. Artikel 4.2:2 van dit besluit voorziet in deze noodzakelijke afwijking.

Vanwege het bijzondere karakter van de zondag (en dus vaak ook de feestdag) wordt daar, waar arbeid op die dag noodzakelijk is, indien dat mogelijk is vaak in 12-uursdiensten gewerkt. Door op die dagen deze diensten te draaien, wordt bereikt, dat zoveel mogelijk werknemers die dag vrij hebben. Deze 12-uursdiensten worden vaak op twee dagen achtereenvolgende feestdagen. In de Arbeidswet 1919 en de daarop rustende bepalingen komt dit op veel onderdelen terug in de normering. Zo wordt in artikel 6 van het Werktijdenbesluit restgroepen tweemaal per week een arbeidstijd van 12 uren toegestaan. Voor bewakingsdiensten kent ieder werktijdenbesluit specifieke bepalingen, waarbij onder andere tweemaal per week een 12-uursdienst wordt mogelijk gemaakt. Ook de vergunningverlening op grond van de Arbeidswet 1919 maakt het mogelijk 12-uursdiensten voor dit soort dagen in het arbeidstijdenpatroon in te roosteren. Ten slotte is ook de SER in het advies over het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet unaniem van oordeel, dat het voor het waarborgen van voldoende vrije zondagen wenselijk is bepaalde (ploegen)roosters aan te passen teneinde die dagen te creëren. Artikel 4.2:3 voorziet in deze behoefte voor zover het de feestdagen betreft.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.2:1

Dit artikel definieert het begrip feestdag, zoals in paragraaf 4.2 van het Arbeidstijdenbesluit gebruikt. Genoemd worden de algemeen erkende christelijke feestdagen en Nieuwjaarsdag. Voor de aanduiding van de genoemde feestdagen is aansluiting gezocht bij artikel 1 van de Zondagswet. Koninginnedag en 5 december worden niet onder het begrip feestdag begrepen. Wel worden deze beide dagen genoemd in artikel 4.2:2, tweede lid, zodat dat artikel ook toepasbaar is op die dagen.

Artikel 4.2:2

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

In het tweede lid van artikel 4.2:2 wordt de mogelijkheid geopend in de week voorafgaand aan een feestdag tot 14 uren per (nacht)dienst arbeid te verrichten. Evenals bij artikel 5:9 van de wet is deze verlenging alleen mogelijk voor werknemers van 18 jaar of ouder. De afwijking mag slechts worden toegepast indien de bedrijfsomstandigheden of de aard van de arbeid dit in verband met de feestdag, Koninginnedag of 5 december noodzakelijk maken. Daarmee wordt bedoeld, dat de noodzaak moet voortvloeien uit de arbeid op zich of de processen waaronder die arbeid tot stand komt. Hier wordt derhalve niet beoogd om zoveel mogelijk werknemers voorafgaand aan de feestdag vrijaf te geven, om vervolgens met de resterende werknemers op grond van dit artikel lange diensten te

gaan draaien. De hoeveelheid arbeid per werknemer neemt dus toe doordat er als het ware sprake is van een korte seizoenspiek aan werkzaamheden. Op zich is een dergelijke piek binnen de bepalingen van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet op te vangen tot ten hoogste 12 uren per dienst. Het tweede lid van artikel 4.2:2 maakt het mogelijk om dit tweemaal in de 7 dagen voorafgaand aan de feestdag tot 14 uren te verlengen. Omdat de verlenging eigenlijk een vorm van verbijzondering is van artikel 4.3:1 (noodzakelijke werkzaamheden), wordt in het vierde lid dit artikel buiten toepassing verklaard. Daardoor kan niet tegelijkertijd van én artikel 4.2:2 én artikel 4.3:1 gebruik gemaakt worden.

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

Artikel 4.2:3

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

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

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

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

§ 4.3. Noodzakelijke werkzaamheden

Algemeen

De Arbeidswet 1919 en de daarop berustende bepalingen staan voor arbeid in fabrieken of werkplaatsen, in pakhuizen, in kantoren, in winkels, in verplegings- of verzorgingsinrichtingen en in de zogenoemde restgroepen afwijkingen van de arbeidstijd toe voor wat betreft het verrichten van herstellingswerk en andere spoedeisende werkzaamheden. De meest uitgebreide regeling van dit soort werkzaamheden is te vinden in artikel 45, eerste lid, van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936. De kern van de regeling is daarbij de mogelijkheid, dat de werknemer één dag per week tot 16 uren arbeid mag verrichten. De bepaling is daarbij toegesneden op een groot aantal gedetailleerd omschreven situaties van herstellingswerk of spoedeisende werkzaamheden.

In de voorstellen aangaande de Arbeidstijdenwet zoals die ter advisering voorgelegd zijn aan de SER werd voor spoedeisende werkzaamheden en calamiteiten een afwijkingmogelijkheid van de dagnorm voorgesteld. Van spoedeisende werkzaamheden zou sprake zijn indien het incidentele werkzaamheden betrof die niet waren te voorzien en niet door een andere wijze van organiseren van het werk waren te ondervangen. De daarbij genoemde voorbeelden waren gedeeltelijk ontleend aan de Arbeidswet 1919. Ook in geval zich een calamiteit zou voordoen waarbij de werkzaamheden niet gestopt konden worden, zou er een afwijkingmogelijkheid moeten bestaan. Die afwijking zou of benoemd moeten worden in de te ontwikkelen algemene maatregel van bestuur, waarbij een maximum van éénmaal per week 16 uren per dag werd voorgesteld, ofwel via een beroep op een overmachtsbepaling in de wet tot stand moeten komen.

De meerderheid van de SER is van mening, dat met betrekking tot spoedeisende werkzaamheden een onderscheid moet worden gemaakt tussen spoedeisende werkzaamheden die naar de aard van de arbeid en het arbeidsproces bij herhaling nodig plegen te zijn en die welke uitzonderlijk zijn en waarmee redelijkerwijs niet in de organisatie en de personele planning rekening kan worden gehouden. Verschillende benoemde voorbeelden betreffen volgens hen spoedeisende werkzaamheden die in diverse sectoren tot de eerste categorie behoren en waarvan de uitvoering in dat geval verzekerd behoort te worden, hetzij in het kader van de reguliere werkroosters, hetzij door toepassing van overwerk. Voor uitzonderlijke spoedeisende werkzaamheden, geïndiceerd door werkelijk uitzonderlijke, onvoorziene omstandigheden, en voor calamiteiten, acht dit raadsdeel geen bijzondere wettelijke voorziening nodig. Voor dit soort gevallen volstaat een regeling voor overmachtsituaties. De minderheid van de SER merkt over spoedeisende werkzaamheden en calamiteiten op, dat de in het voorontwerp geschetste situaties niet overeenkomen met hetgeen daaromtrent in de Arbeidswet 1919 is geregeld. Het is naar het oordeel van dit raadsdeel een vereiste dat ten minste de bestaande praktijk wordt gehandhaafd. Die praktijk heeft naar hun mening uitgezeten dat de bestaande regelingen functioneren en in de bestaande behoefte voorzien.

In deze paragraaf van het Arbeidstijdenbesluit wordt de mogelijkheid geopend om bij noodzakelijke werkzaamheden af te wijken van de dagelijkse arbeidstijd. De kern van herstellingswerk en andere spoedeisende werkzaamheden is dat die arbeid geen uitstel gedooft. Van de werkgever mag daarbij verwacht worden, dat hij alle andere redelijkerwijs te nemen maatregelen, die dat werk hadden kunnen voorkomen, heeft genomen.

Voor die situaties waar sprake is van overmacht, staat de werkgever een beroep op artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht open, op grond waarvan ontslag van rechtsvervolging kan plaatsvinden. Artikel 83, vierde lid, van de Arbeidswet 1919 kent, evenals artikel 35 van het aan de SER voorgelegde voorontwerp van wet, ook een overmacht-bepaling. Deze beide bepalingen zijn in die zin ten opzichte van artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht speciale bepalingen, dat zij beiden aan de overmacht-bepaling een bestuurselement toevoegen, dat stelt dat het beroep op overmacht alleen toepassing kan vinden indien de werkgever onverwijld van die overmachtssituatie melding heeft gemaakt bij de Inspectiedienst SZW. Deze bestuursrechtelijke mededelingsverplichting is in het uiteindelijke stelsel van de Arbeidstijdenwet achterwege gelaten. Daar waar sprake is van overmacht voldoet artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht en is geen extra aanvullende bepaling noodzakelijk, temeer daar die bepaling vrijwel uitsluitend voor zowel de toezichthoudende instantie als voor de werkgever een extra administratieve belasting betekent, waarvan het nut als uiterst marginaal kan worden bestempeld. Bovendien voldoet het begrip overmacht als gehanteerd in artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht ook voor het onderwerp arbeids- en rusttijden. Onder dat begrip «overmacht» moet immers ook «noodtoestand» worden begrepen. «Noodtoestand» als rechtvaardigingsgrond kan zich voordoen bij een conflict zowel tussen twee rechtsbelangen als tussen twee rechtsplichtigen of tussen een rechtsbelang en een rechtsplicht. Het gaat er daarbij om, dat het zwaarstwegende belang of de zwaarstillende plicht is behartigd¹.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.3:1

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

In het tweede lid van artikel 4.3:1 wordt bepaald, dat de arbeidstijd per (nacht)dienst eens in de twee weken kan worden verlengd tot een maximum van 14 uren. De arbeid waarvoor de afwijking wordt toegepast, mag geen uitstel gedogen. Daarbij valt te denken aan die situaties, waarbij het stoppen van de arbeid op dat moment de eerder gedane arbeid met terugwerkende kracht nutteloos zou maken, of waarbij het stoppen van de arbeid op dat moment de arbeid voor de daaropvolgende dienst zwaar zou belemmeren. Eveneens moet vaststaan, dat de arbeid, door het nemen van andere maatregelen dan het langer doorwerken op dat moment, niet te voorkomen was. Van de werkgever mag bijvoorbeeld verlangd worden dat hij voldoende werknemers inzet om de arbeid binnen de gegeven tijdspanne te klaren. Het is echter tevens niet logisch dat de werkgever voor die ene onvoorziene piekbelasting in het jaar, die zich mogelijkerwijs niet eens voordoet, een compleet daarop gericht personeelsbestand in dienst heeft. Vandaar dat hier de term «redelijkerwijs» is toegevoegd. Voor een toelichting op dit begrip wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting op artikel 4:5, derde lid, van de Arbeidstijdenwet.

Het derde lid van dit artikel 4.3:1 voegt aan het bepaalde in het tweede lid die situaties toe, waarin personen en goederen onverwachts letsel of

¹ Zie HR 15 oktober 1923, NJ 1923, blz. 1239 – W.11 113.

schade dreigen op te lopen. Om deze gevaren weg te nemen kan de werkgever gebruik maken van de afwijking die is gegeven in het tweede lid.

§ 4.4. Overdracht van werkzaamheden

Algemeen

In de Arbeidswet 1919 en de daarop berustende bepalingen komt een regeling van de «overdracht van werkzaamheden» niet voor. Dat een dergelijke regeling niet mag ontbreken, is gelegen in het feit, dat de overdracht van werkzaamheden het sluitstuk vormt op de normstelling. Deze normstelling vormt het arbeidstijdpatroon en de overdrachtsbepaling zorgt er voor dat arbeidstijdpatronen van individuele werknemers zonder problemen op elkaar kunnen aansluiten.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.4:1

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

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

Het derde lid van artikel 4.4:1 is vergelijkbaar met de laatste volzin uit het eerste en derde lid van artikel 5:9 en het zevende lid van artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet.

§ 4.5. Ploegenarbeid

Algemeen

De kern van de regelgeving in de Arbeidswet 1919 met betrekking tot ploegenarbeid is te vinden in het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936. Onder ploegenarbeid wordt daarbij verstaan het verrichten van arbeid in een stelsel waarin de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of elkaar in geringe mate overlappen. In de regel zal daarbij door de betrokken werknemers wekelijks van ploeg worden gewisseld in die zin, dat zij in een periode van twee, drie of meer achtereenvolgende weken slechts gedurende één week dezelfde werktijden hebben. Artikel 33 van het genoemde werktijden-

besluit bevat de regeling voor arbeid in een tweeploegenstelsel, artikel 41 de regeling voor arbeid in een drieploegenstelsel (semi-continu) en artikel 42, onder A, B en C, de regeling voor arbeid in een drie- of meer ploegenstelsel (volcontinu). Het kenmerkende van die regelingen is, dat er een afwijking van de in de Arbeidswet 1919 gestelde werktijdbegrenzing wordt toegestaan. Vervolgens wordt nauwgezet omschreven in welke arbeidsorganisaties in ploegen gewerkt mag worden en welke voorwaarden daarbij in acht moeten worden genomen. Die voorwaarden richten zich daarbij niet zozeer op het aantal arbeidsuren dat gewerkt mag worden – die uren zijn niet direct afwijkend van het reguliere regime –, maar op het volume aan nachtarbeid en de dagelijkse en wekelijkse rust (incl. de zondag). Mocht er aan de voorwaarden die verbonden zijn aan het werken in een ploegendienst niet voldaan kunnen worden of komt de betreffende fabriek of werkplaats niet in de onderscheiden opsommingen van deze categorie van arbeid voor, dan zal, teneinde toch in een ploegenstelsel te kunnen werken, een beroep moeten worden gedaan op de vergunningsmogelijkheden die de Arbeidswet 1919 biedt. De ontwikkelingen op het gebied van de ploegenarbeid hebben er toe geleid, dat een groot aantal stelsels niet anders dan met vergunning gedraaid kunnen worden. Zo is bijvoorbeeld voor een volcontinu vijfploegenstelsel een vergunning noodzakelijk. Uit tabel 4a van de memorie van toelichting bij de Arbeidstijdenwet blijkt, dat 22% van de verstrekte vergunningen betrekking heeft op ploegenarbeid.

In de Arbeidstijdenwet komt in tegenstelling tot de Arbeidswet 1919 geen werktijdbegrenzing voor. Daar waar 's nachts gewerkt moet worden, geldt een aanvullend stelsel van normen, waarin nadere regels worden gesteld voor het aantal nachtdiensten en de dagelijkse rusttijd. De voorwaarden voor het werken in ploegenstelsels zijn daarmee – anders dan in de huidige situatie waarin een vergunningensysteem werkt – voor het grootste gedeelte opgenomen in het normenstelsel van de Arbeidstijdenwet zelf. Dat neemt niet weg, dat er een aantal ploegenstelsels zo specifiek van opzet zijn, dat zij niet direct onder het normenstelsel van de Arbeidstijdenwet passen. Via artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet kunnen voor die situaties bij algemene maatregel van bestuur afwijkende of aanvullende regels worden gesteld. Bij het stellen van die regels in deze paragraaf wordt daarbij niet langer onderscheid gemaakt in categorieën van de arbeid. Dit onderscheid is met de onderwerpswijze benadering in de Arbeidstijdenwet losgelaten.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 4.5:1

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

Artikel 4.5:2

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

Het tweede lid van dit artikel maakt het mogelijk in vierploegendienst een zogenoemde snel roterende 7/5-regeling te draaien. Dat wil zeggen, dat de werknemers 7 dagen achtereenvolgens afwisselend in de ochtend, de middag en de nacht hun diensten verrichten. Na die 7 dagen volgt een periode van 4/5 dagen waarin geen arbeid wordt verricht. Die vierploegendiensten, waarbij de werknemers 7 dagen achtereenvolgens dezelfde (ochtend-, middag-, nacht-)dienst draaien, en dus niet snel roteren, zijn op grond van de normstelling in de Arbeidstijdenwet reeds mogelijk. De hier geschetste roulatie over ochtend, middag en nacht in die 7 dagen vereist echter een aanpassing van de norm met betrekking tot de wekelijkse rusttijd, omdat door die roulatie het verschil tussen het begin van de eerste dienst en het eind van de laatste dienst meer is dan 7 maal 24 uur, ofwel de basis voor de telling van de wekelijkse rust in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet. De afwijking van de wekelijkse rust wordt daarbij gecompenseerd door het feit, dat de daarvoor in de plaats tredende rusttijdbepaling een rust van ten minste 96 aaneengesloten uren in elke tijdruimte van 11 maal 24 uren voorschrijft (was 60 uren in 9 maal 24 uren). Bovendien is de 7/5-regeling die op grond van artikel 4.5:2 kan worden gedraaid vanuit gezondheidstechnisch oogpunt een verbetering van de meer klassieke 7/5-regeling, die reeds rechtstreeks op grond van de Arbeidstijdenwet mogelijk is.

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

Artikel 4.5:3

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

In de diverse volcontinue ploegendiensten is het vaak gebruikelijk om op zondag zogenoemde 12-uursdiensten te draaien (zie ook de toelichting in het algemeen deel van paragraaf 4.2). Door het inroosteren van dergelijke diensten is het mogelijk de werknemers zoveel mogelijk zondagen vrij te doen zijn. Artikel 42, onder A, B en C, van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 bood hiertoe ook de mogelijkheid. In het tweede lid van artikel 4.5:3 is het mogelijk gemaakt om bij collectieve regeling dergelijke 12-uursdiensten op de zondag in te zetten. Bij de formulering van dit tweede lid is aansluiting gezocht bij artikel 4.2:3 inzake de arbeidstijd op feestdagen (zie de artikelsgewijze toelichting aldaar). Ook hier is de begrenzing van de tijdruimte rond de zondag gesteld op 18.00 uur voorafgaand aan die dag en 08.00 uur volgend op die dag. Na de dienst moet een onafgebroken rust van 12 uren worden genoten, terwijl in de dienst niet meer dan 11 uren arbeid mag worden verricht. In het derde lid is daarbij een aanvullende bepaling opgenomen, die er voor zorgdraagt dat de werknemer ook daadwerkelijk meer zondagen vrij is. In plaats van de in de Arbeidstijdenwet voorgescreven 13 vrije zondagen per jaar, geldt bij de toepassing van dit artikel dat de werknemer ten minste 26 zondagen per jaar vrij dient te zijn. Deze laatste bepaling betekent ook, dat indien dit artikel gebruikt wordt, dat

gebruik niet eenmalig zal zijn, maar structureel in het rooster zal worden ingepland.

Artikel 4.5:4

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

Het tweede lid bepaalt, dat er ten minste een pauze in een (nacht)dienst moet worden geroosterd. Op basis van artikel 5:10, zevende lid, van de Arbeidstijdenwet zou die pauze een half uur moeten bedragen, eventueel op te splitsen in twee pauzes (van ten minste een kwartier). Omdat het bij het ontwerpen van een semi- of volcontinu ploegenrooster vooral gaat om het afstemmen van een 24-uurs bedrijfstijd op de aanwezigheid van wisselende werknemers, kan het zevende lid van artikel 5:10 van de wet een belemmering vormen voor een goed ontwerp. In een goed ontwerp past wel een pauze, maar die pauze (of pauzes) moeten dan passen bij de wisseling van werknemers die daarmee verband houdt. Om die reden kan op grond van artikel 4.5:4 door de partijen bij dat ontwerpproces maatwerk worden geleverd. In dit verband zij ook gewezen op de discussie in de Tweede Kamer bij de behandeling van het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet, waar het ging om de ervaringen bij het bedrijf TDV¹.

HOOFDSTUK 5. ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, BIJZONDERE AFWIJKINGEN EN AANVULLINGEN

Algemeen

Voor de algemene toelichting op hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit zij in eerste instantie verwezen naar hoofdstuk 4 van dat besluit. In hoofdstuk 5 worden 18 sectoren onderscheiden waar één of meer afwijkingen en/of aanvullingen op (onderdelen van) paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk zijn. Leidend principe bij de totstandkoming van deze afwijkingen en aanvullingen is geweest, dat er in de aard van de arbeid of de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht een duidelijke aanleiding moet zijn gelegen om tot die afwijkingen en/of aanvullingen te komen, waarbij de doelstellingen van de Arbeidstijdenwet niet in het gedrang mogen komen. In de afzonderlijke paragrafen zal daar nader op worden ingegaan. In het algemeen kan gesteld worden, dat de veiligheid en gezondheid van de werknemers is gewaarborgd en de organisatie van de arbeid op een effectieve wijze kan plaatsvinden, passend bij de aard van de arbeid of de omstandigheden waaronder die verricht moet worden.

§ 5.1. Baggerwerkzaamheden

Algemeen

In deze paragraaf zijn de van paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet afwijkende arbeids- en rusttijden voor baggerwerkzaamheden opgenomen. Deze terminologie komt in de Arbeidswet 1919 niet voor. In de definitie van het begrip fabriek of werkplaats in artikel 2, eerste lid, onderdeel c, van die wet wordt echter gesproken van: gebouwen, bouwwerken, grondwerken, waterwerken, wegen en ondergrondse leidingen, welke in aanbouw, aanleg, verbouwing, herstelling of sloping zijn, of voor zover daaraan onderhoudswerkzaamheden worden verricht. Baggerwerkzaamheden vallen onder deze omschrijving zonder dat de bewuste term daarvoor wordt gebruikt.

De in paragraaf 5.1 gestelde regels hebben tot doel die bagger-

¹ Zie Handelingen II 1994/95, blz. 3975–3976.

werkzaamheden te omvatten, die onder het regime van de Arbeidswet 1919 vallen. Gezien de territoriale werking van de Arbeidswet 1919 betekent dit, dat het hier alleen baggerwerkzaamheden betreft die op het Nederlands territorium worden verricht, door werknemers die geen schepeling in de zin van de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart of bemanningsleden in de zin van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart zijn. De arbeids- en rusttijdenregeling voor die laatste categorie van werknemers vindt zijn oorsprong in artikel 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet.

In het kader van de Arbeidswet 1919 zijn voor het baggerbedrijf bij vergunning die arbeidstijdpatronen toegestaan, welke in deze paragraaf nader worden geregeld. Daar de verstrekte vergunning direct samenhangt met de in de bedrijfstak gehanteerde collectieve arbeidsovereenkomst, is in deze paragraaf iedere afwijking slechts toepasbaar via een collectieve regeling. Daarmee wordt bereikt, dat er zich voor het baggerbedrijf in principe geen wijzigingen in de wettelijk toegestane arbeids- en rusttijden voordoen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.1:1

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

Artikel 5.1:2

Zoals uit het algemeen deel van de toelichting op deze paragraaf al blijkt, is de toepasselijkheid van deze paragraaf beperkt tot de baggerwerkzaamheden die onder het regime van de Arbeidswet 1919 vallen. Om die reden is in de toepasselijkheidsbepaling van deze paragraaf de toevoeging opgenomen «op Nederlands territorium» en dat de betrokken werknemer geen schepeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart of bemanningslid als bedoeld in artikel 1, onderdeel b, van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart is. Bovendien geldt de toepasselijkheid van de paragraaf alleen voor werknemers van 18 jaar of ouder.

Artikelen 5.1:3 en 5.1:4

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

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

Het in artikel 5.1:3, tweede lid, opgenomen aantal uren dat per dienst mag worden gewerkt is in overeenstemming met de op basis van de Arbeidswet 1919 verleende vergunningen voor het baggerbedrijf. Het verlenen van deze vergunningen is destijds voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid die toen met een verwijzing naar de in de betreffende bedrijfstak geldende collectieve arbeidsovereenkomst positief adviseerde.

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

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

Artikel 5.1:5

De afwijking van de Arbeidstijdenwet in het eerste lid van dit artikel betreft artikel 5:10, zevende lid, van de wet terzake van de pauzeregeling. Deze nadere artikellid-aanduiding betekent, dat in artikel 5.1:5 een afwijking wordt gegeven voor de totale omvang van de pauze. Deze afwijking moet worden toegepast, indien de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van toepassing zijn.

Het in deze paragraaf geregelde arbeidstijdpatroon van 12 uren op en 12 uren af vergt, dat vanwege de belasting voor de werknemer zijn arbeid door voldoende pauze(s) wordt onderbroken. Om die reden is in het tweede lid van dit artikel de pauzeverplichting, die in artikel 5:10, zevende lid, van de wet is neergelegd, verdubbeld. De minimaal voorgeschreven pauze van één uur en de in artikel 5.1:3 voorgeschreven maximale arbeidstijd van 11 uren per dienst, geven tezamen precies de 12-uursdienst zoals die in de beurtgang door het baggerbedrijf wordt uitgevoerd.

§ 5.2. Beveiliging

Algemeen

Beveiligingswerkzaamheden zijn in ons land vanaf 1936 met het totstandkomen van de Wet op de weerkorpsen gereguleerd. Deze wet is meerdere malen gewijzigd en heet sinds 1991 Wet op de weerkorpsen en de particuliere beveiligingsorganisaties¹. In de op grond van de Arbeidswet 1919 uitgevaardigde voorschriften zijn afzonderlijke bepalingen opgenomen voor bewakingsdiensten voor een aantal categorieën van arbeid. Het betreft: arbeid in fabrieken of werkplaatsen, in winkels, in kantoren, in verplegings- of verzorgingsinrichtingen, in pakhuizen, in koffiehuisen, in hotels en in de zogenoemde restgroepen². Voor deze afwijking is van belang, dat een onderscheid gemaakt wordt tussen arbeid die uitsluitend of in hoofdzaak bestaat uit bewaking en arbeid waarbij dit niet het geval is, met andere woorden: er vindt naast andere werkzaamheden tevens arbeid plaats die bestaat uit bewaking.

Voor de werknemer die uitsluitend of in hoofdzaak arbeid verricht welke bestaat uit bewaking geldt binnen het regime van de Arbeidswet 1919 en de daarop berustende bepalingen in het algemeen een ruimer normen-

¹ Wet van 7 november 1991 tot wijziging van de Wet op de weerkorpsen ter zake van de particuliere beveiligingsorganisaties, Stb. 594.

² Zie artikel 32 van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936, artikel 16 van het Werktijdenbesluit voor winkels 1932, artikel 5 van het Werktijdenbesluit voor kantoren 1937, artikel 16 van het Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening, artikel 9 van het Werktijdenbesluit voor pakhuisen, artikel 5 van het Werktijdenbesluit voor koffiehuis- en hotelpersoneel, artikel 12 van het Werktijdenbesluit restgroepen.

kader met betrekking tot de arbeidstijd dan voor andere werknemers. Veelal komt dit neer op een arbeidstijd van 10 uren per dag, 60 uren per week en 220 uren in 4 achtereenvolgende weken. Tevens wordt veelal tweemaal per week een dienst(lengte) van 12 uren toegestaan. Door de onderwerpsgewijze benadering van de Arbeidstijdenwet is een dergelijke aparte regelgeving echter niet langer voor bewakingsdiensten noodzakelijk. Dat neemt niet weg, dat de aard van de arbeid en de omstandigheden waaronder die arbeid verricht wordt op een enkel punt zodanig specifiek is, dat een afwijkende bepaling van de algemene lijn toch noodzakelijk is.

In deze paragraaf is de verouderde term van bewakingsdiensten losgelaten en is aangesloten bij het begrippenkader van de Wet op de werkorpsen en particuliere beveiligingsorganisaties, welk begrippenkader is overgenomen in de Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus¹. Deze laatste wet heeft de regeling omtrent beveiligingsorganisaties uit de Wet op de werkorpsen en de particuliere beveiligingsorganisaties overgenomen en vernieuwd. Door aan te sluiten bij dit begrippenkader wordt recht gedaan aan de professionalisering die zich de afgelopen decennia in de beveiliging heeft voltrokken.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.2:1

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

Artikel 5.2:2

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

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

¹ Kamerstukken II 1993/94, 23 478.

Artikel 5.2:3

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

Het eerste lid van artikel 5.2:3 geeft aan dat dit artikel uitsluitend voor de eerder geschetste werkzaamheden toepasbaar is. In het tweede lid wordt de afwijking aangeduid, namelijk artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet. De overige voorschriften uit dat artikellid blijven dus onverkort van toepassing. Bovendien is de toegestane afwijking slechts toepasbaar bij collectieve regeling.

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

Artikel 5.2:4

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

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

§ 5.3. Brandweer

Algemeen

Brandweertaken worden in Nederland uitgevoerd door beroepsbrandweer, vrijwillige brandweer en bedrijfsbrandweer. Beroepsbrandweer en vrijwillige brandweer zijn voor hun taken in burgerlijke openbare dienst aangesteld om werkzaamheden te verrichten. In specifieke rechtspositieregelingen worden voor deze werknemers de werktijden vastgesteld. Die regels komen in het algemeen op lokaal niveau tot stand, waarbij de op centraal niveau afgesproken uitgangs-

punten als richtsnoer worden gehanteerd. Voor de bedrijfsbrandweer is artikel 25, tweede lid, onderdeel b, van het Werktijdenbesluit voor restgroepen van belang, dat bepaalt dat «bedrijfsbrandweerlieden, die uitsluitend als zodanig werkzaam zijn en wier arbeidstijd zo is geregeld, dat telkens na 24 uren dienstdienst gedurende 24 uren vrij wordt gegeven» buiten de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdenbepalingen voor werknemers van 18 jaar en ouder in de Arbeidswet 1919 vallen. Dit betekent dus, dat zij of een dienstrooster van «maximaal 24 uren op minimaal 24 uren af» draaien of in een dienstrooster werkzaam zijn dat wordt toegestaan door het op hen van toepassing zijnde werktijdenbesluit.

Bij de brandweer in Nederland is er dan ook een arbeidstijdpatroon tot stand gekomen, waarin de werknemers een 24-uursdienst draaien, die gevolgd wordt door een periode van hetzij 48 uren hetzij 24 uren vrij, waarna opnieuw deze cyclus wordt ingegaan. Tijdens die 24-uursdienst verricht men in principe 8 uren werkzaamheden (onderhoud, training, surveillance, etc.), waakt men vervolgens 8 uren en slaapt men tenslotte 8 uren. Tijdens de 24-uursdienst verblijft men verplicht in de kazerne of verricht men buiten die kazerne werkzaamheden of oefeningen. Dat betekent, dat hier voor de volle 24 uur sprake is van arbeid in de zin van de Arbeidstijdenwet. Het arbeidstijdpatroon past onder andere daardoor niet binnen de in de Arbeidstijdenwet gestelde normen, waardoor afwijkende regelgeving in deze paragraaf noodzakelijk is.

De afwijkende en aanvullende regels hebben enerzijds tot doel het hiervoor geschetste arbeidstijdpatroon mogelijk te maken, anderzijds hebben die betrekking op de positie van de vrijwillige brandweer (zie ook artikel 2.1:10). Voor de goede orde zij bovendien gewezen op artikel 2:6 van de Arbeidstijdenwet, welk artikel bepaalt dat de wet en de daarop berustende bepalingen niet van toepassing zijn indien brandweerpersoneel repressief optreedt bij brand en ongevallen. Dat betekent, dat het eerder geschetste arbeidstijdpatroon en de hierna volgende regels en voorschriften hun toepassing vinden op die momenten, dat de brandweer niet met een brand of een ongeval wordt geconfronteerd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.3:1

Dit artikel bepaalt de reikwijdte van deze paragraaf. In onderdeel a worden die werknemers genoemd, die op basis van hun opleiding een brandweerrang hebben verkregen of door de Minister van Binnenlandse Zaken van die opleidingseis zijn ontheven, en die ook daadwerkelijk als brandweerman of -vrouw arbeid verrichten. Voor de formulering van dit onderdeel is aansluiting gezocht bij de artikelen 4 en 5 van het Besluit brandweerpersoneel¹. Zowel de werknemers bij de beroeps-, de vrijwillige, als de bedrijfsbrandweer voldoen aan dit artikel-onderdeel. Onderdeel b benoemt die werknemers, die direct in samenhang met de in onderdeel a bedoelde werknemers arbeid verrichten. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan chauffeurs of EHBO'ers, die niet bij de directe brandbestrijding betrokken zijn maar wel een onlosmakelijk onderdeel uitmaken van de ploeg werknemers die bij melding van een brand of ongeval uitrukt. Tot slot zij opgemerkt, dat de toepasselijkheid van paragraaf 5.3 zich beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder.

Artikel 5.3:2

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

¹ Stb. 1991, nr. 276.

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

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

Artikel 5.3:3

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

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

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

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

Het vijfde lid geeft de grens aan tot waar in de collectieve regeling van de standaardregeling kan worden afgeweken. In principe is het mogelijk om in de collectieve regeling in plaats van een cyclus «24 uur op 48 uur af» een cyclus «24 uur op 24 uur af» te draaien (onderdeel a). Gemiddeld over een jaar gezien dient het aantal aanwezigheidsdiensten echter altijd gelijk te zijn aan het aantal dat op grond van het derde lid van dit artikel mogelijk is. De reden voor deze overlegregeling is gelegen in de noodzaak tot een zekere flexibiliteit bij het hanteren van de 24-uursdiensten. Vakantieperioden en uitval door zieke werknemers zijn er bijvoorbeeld verantwoordelijk voor dat de brandweer wel eens met een lagere bezettingsgraad moet draaien. In die gevallen vereist een adequate bezetting van de brandweerpost voor een enkele of alle brandweertaken wel eens een cyclus van «24 uur op 24 uur af». De compensatie wordt gevonden in die perioden, dat de bezettingsgraad op volle sterkte is. Ook bij dit arbeidstijdpatroon is voor en na de aanwezigheidsdienst een rusttijd voorgeschreven, die één keer per week kan worden ingekort tot 8 uren, en wordt er een beperking aan de arbeidstijd gesteld: maximaal 10 uren per etmaal en gemiddeld 45 uren per week.

Artikel 5.3:4

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

§ 5.4. Brood- en banketbakkerij

Algemeen

Arbeid in brood- en banketbakkerijen is geregeld in paragraaf 19a van het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936. Kern van de regeling in die paragraaf 19a is, dat nachtarbeid mag worden verricht onder de voorwaarde dat in een periode van 2 achtereenvolgende weken niet meer dan 42 uren tussen 22.00 uur en 07.00 uur arbeid wordt verricht.

De consumentenwens, dat de bakker 's ochtends vers brood moet hebben, vergt een productieproces dat meer dan bij andere categorieën van de arbeid een stelselmatig beroep doet op nachtarbeid. Het beroep van broodbakker is een beroep dat synoniem staat voor 's nachts werken. Het bij dit beroep behorende arbeidstijdpatroon is daarmee een duidelijke afwijking van de algemeen geldende arbeidstijdpatronen. Deze paragraaf voorziet in de afwijkende bepalingen die daartoe op grond van de Arbeidstijdenwet gesteld moeten worden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.4:1

Dit artikel bepaalt de toepasselijkheid van paragraaf 5.4. Die toepasselijkheid is in eerste instantie beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder. Voor jeugdige werknemers is immers nachtarbeid, onder andere op basis van de Richtlijn van de Europese Unie van 22 juni 1994 «betreffende de bescherming van jongeren op het werk»¹, verder aangeduid als EG-richtlijn «jongeren», verboden. Ten tweede is de toepasselijkheid beperkt tot die werknemers, die arbeid verrichten welke bestaat uit het bakken van brood en banket. Het bakken van het brood en banket is namelijk de kern van het productieproces, op grond waarvan de in deze paragraaf gegeven afwijkingen noodzakelijk zijn. Omdat het productieproces zich uiteraard niet beperkt tot het bakken alleen, is daar aan toegevoegd de direct daarmee samenhangende werkzaamheden. Daaronder dienen die werkzaamheden te worden verstaan, die voorafgaand aan het bakken verricht moeten worden, zoals het opstoken van de ovens, het deeg kneden en het rijzen van het deeg, en die volgend aan het bakken verricht moeten worden, zoals het afvoeren van het brood en het opruimen van de bakkerij. Die werkzaamheden die geen direct verband houden met het productieproces van het brood, zoals het transport en de verkoop van het brood, worden niet geacht onder de toepasselijkheid van deze paragraaf te vallen.

Artikel 5.4:2

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

Het tweede lid van artikel 5.4:2 geeft in onderdeel a allereerst een afwijking voor wat betreft het aantal malen, namelijk gemiddeld 35 per 13 weken, dat arbeid kan worden verricht in nachtdienst na 02.00 uur. In plaats van deze afwijking gericht op het aantal diensten, is het ook mogelijk af te wijken in het volume aan nachtarbeid. Daartoe wordt in dit onderdeel a een norm van ten hoogste 32 uren per 2 weken in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur gesteld. Deze volume-norm is afgeleid van artikel 57b, eerste lid, onderdeel d, onder 2, van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936. Daarin wordt voorgeschreven, dat de arbeider in een periode van 2 achtereenvolgende weken niet meer dan 42 uren arbeid verricht tussen 22.00 uur en 07.00 uur. Het verschil tussen de nachtdienst-norm en de volume-norm is daarin gelegen, dat waar de nachtdienst-norm een tweeploegendienst mogelijk maakt van één week dagdiensten gevolgd door één week nachtdiensten, de volume-norm het mogelijk maakt iedere week in nachtdienst arbeid te verrichten. De eerste is daarbij gericht op het industriële bakkersbedrijf, de tweede op de ambachtelijke (kleine) bakkersbedrijven. In onderdeel b van dit artikellid is het aantal nachtdiensten dat achtereen mag worden gewerkt, beperkt tot 6. Dit is in overeenstemming met de in het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 neergelegde regeling. De rust die na een reeks van nachtdiensten moet worden genoten, is in dit artikellid-onderdeel gesteld op ten minste 36 uren. Deze afwijking van het bepaalde in de Arbeidstijdenwet hangt samen met het 6-daagse productieproces van het broodbakken.

¹ PbEG 1994, L 216.

§ 5.5. Dagbladbedrijf

Algemeen

Op grond van de Arbeidswet 1919 is in artikel 36 van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 een speciale bepaling opgenomen over de zogenoemde courantendrukkerij, gericht op de produktie van ochtendbladen. Bij het organiseren van de arbeid moet de werkgever rekening houden met artikel 43 van hetzelfde besluit. De voorschriften komen er in hoofdzaak op neer, dat de werknemer in 3 achtereenvolgende weken niet meer dan 48 uren arbeid tussen 22.00 uur en 06.00 uur mag verrichten en op ten hoogste 7 dagen in drie achtereenvolgende weken tussen 22.00 uur en 06.00 uur meer dan 2 uur mag werken. De reden voor deze speciale positie in het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 is gelegen in het feit, dat de kranten-drukpersen niet 24 uur per dag benut worden. Op deze persen worden namelijk slechts ochtendbladen, dagbladen en enige andere krantachtige produkten geproduceerd, wat tussen het einde van de dagdienst en het begin van de nachtdienst een gat in de machinedraaitijd en daarmee de arbeidstijd laat ontstaan. Voor dit zogenoemde dag- en nachtbedrijf zijn op grond van de Arbeidswet 1919 dan ook specifieke regels gesteld.

De normen voor nachtarbeid in de Arbeidstijdenwet bieden onvoldoende ruimte om, zeker waar het specifiek gaat om de samenstelling, produktie en verspreiding van ochtendkranten, het hiervoor geschetste proces te doen plaatsvinden. Door de toenemende integratie van arbeidshandelingen in het grafisch produktieproces is dat proces nu eigenlijk een bijna naadloos doorlopende logistieke keten geworden, die van journalisten via bureauredacteuren naar het drukproces zelf loopt om vervolgens na bundeling gedistribueerd en verspreid te worden. In paragraaf 5.5 wordt dit hele proces van een bijpassende normering voorzien.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.5:1

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

Artikel 5.5:2

Het eerste lid van artikel 5.5:2 geeft aan, dat afgeweken kan worden van het aantal nachtdiensten dat per periode van 13 weken op grond van artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2°, van de Arbeidstijdenwet maximaal gewerkt mag worden. Deze afwijking is slechts mogelijk bij collectieve regeling, waarbij alle overige bepalingen van het derde lid van artikel 5:8 van de wet onverkort van kracht blijven.

In het tweede lid van artikel 5.5:2 wordt de toegestane afwijking geformuleerd. Deze afwijking komt neer op gemiddeld 35 nachtdiensten per 13 weken. In een periode van 13 weken kan echter tot 42 nachtdiensten worden gegaan, mits op jaarbasis dat gemiddelde maar niet wordt overschreden. Deze bepaling maakt het mogelijk om 6 nacht-

diensten af te wisselen met 4 dagdiensten, het gebruikelijke arbeidstijdpatroon in het dagbladbedrijf.

§ 5.6. Defensie

Algemeen

Waar in het verleden het overheidspersoneel niet onder de toepasselijkheid van de Arbeidswet 1919 viel, tenzij men arbeid verrichtte in door die wet omschreven omstandigheden, valt dat personeel nu wel onder de Arbeidstijdenwet. Voor defensiepersoneel zijn de regels omtrent arbeids- en rusttijden op grond van de Ambtenarenwet, de Militaire Ambtenarenwet en de Wet rechtstoestand dienstplichtigen bij algemene maatregel van bestuur vastgesteld. De vaststelling van deze regels gebeurt na overleg met de centrales van overheidspersoneel. De toepassing van de regels binnen een diensteenheid is onderwerp van overleg met het medezeggenschapsorgaan.

De totstandbrenging van de rechtspositieregelingen van defensiepersoneel met betrekking tot arbeids- en rusttijden dient te geschieden binnen de kaders die door de Arbeidstijdenwet en de daarop rustende bepalingen zijn gesteld. Vormden voorheen die rechtspositieregelingen hun eigen kaders, onder het regime van de Arbeidstijdenwet zullen die regelingen, evenals regelingen in het private bedrijfsleven, moeten voldoen aan de algemene normen door en bij die wet gesteld. Waar bij defensie dus afwijkingen of aanvullingen van het gestelde in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk zijn, kan daar op basis van artikel 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet bij algemene maatregel van bestuur in worden voorzien.

Paragraaf 5.6 strekt ertoe in de noodzakelijke afwijkingen voor defensiepersoneel op basis van het eerdergenoemde artikellid te voorzien. Daarbij zijn die afwijkingen of aanvullingen allen slechts toepasbaar in het kader van de collectieve regeling. Dit vloeit voort uit de totstandkoming en uitwerking van de rechtspositieregelingen voor defensiepersoneel. Zoals hiervoor gesteld worden die algemene maatregelen van bestuur pas na overleg met werknemersorganisaties vastgesteld en via de medezeggenschapsorganen binnen de diensteenheid toegepast. Deze algemene maatregelen van bestuur zijn collectieve regelingen als bedoeld in artikel 1:3 van de Arbeidstijdenwet, terwijl het overleg met het medezeggenschapsorgaan daar op grond van artikel 1:4 van die wet aan is gelijkgesteld.

Overigens zij gewezen op artikel 2:4 van de Arbeidstijdenwet. In dat artikel wordt de wet en de daarop berustende bepalingen onder een aantal nauw omschreven situaties voor defensiepersoneel buiten toepassing verklaard. Voor die situaties is dus ook de in deze paragraaf opgenomen afwijkende regelgeving niet van toepassing.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.6:1

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

Artikel 5.6:2

Het eerste lid van dit artikel geeft aan, dat het bepaalde in dit artikel uitsluitend van toepassing is op militairen en dus niet op burgerpersoneel bij defensie. In het tweede lid wordt vervolgens bepaald, dat de werknemer van 16 en 17 jaar onder hetzelfde arbeids- en rusttijdenregime

valt als de werknemer van 18 jaar of ouder. Wel tekent het derde lid daarbij aan, dat die jeugdige werknemers in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld niet meer dan 40 uren per week arbeid mogen verrichten.

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

Artikel 5.6:3

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

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

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

Artikel 5.6:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de toepassing ervan beperkt tot beveiligingswerkzaamheden. Hieronder wordt hetzelfde verstaan als in de toelichting op artikel 5.2:1 is aangegeven.

In het tweede lid wordt de afwijking van de pauze benoemd. Hierdoor is het voor partijen bij de collectieve regeling mogelijk al of niet een pauzebepaling op te nemen.

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

In het algemeen is bij militaire beveiligingswerkzaamheden de voortdurende paraatheid vereist tijdens nacht- en weekenddiensten. De intensiteit van de arbeid tijdens deze diensten is van een dusdanig niveau, dat er voldoende rustmomenten in de arbeid zelf aanwezig zijn. Het tweede lid van artikel 5.6:4 geeft aan sociale partners de mogelijkheid om bij collectieve regeling op die plaatsen waar zij dit nodig achten de pauze achterwege te laten, daar zij bij uitstek degene zijn, die dit het best kunnen beoordelen.

Het vierde lid sluit nauw aan bij de eerder genoemde weekenddiensten. Dit artikellid maakt het mogelijk in het weekend en op feestdagen 12-uursdiensten te draaien waarin ook 12 uren arbeid wordt verricht, dus geen pauze zit (zie ook artikel 5.6:3). Het derde lid geeft de voorwaarden aan, waaronder het voorgaande kan worden toegepast, namelijk dat de betrokken werknemer niet meer dan gemiddeld 40 uren per week arbeid mag verrichten. Deze bepaling is opgenomen ter compensatie van het vervallen van de pauze. Werknemers op wie dit artikel niet van toepassing is kunnen op grond van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:9, derde lid, van de Arbeidstijdenwet respectievelijk gemiddeld 45 en 48 uren per week arbeid verrichten, voor zover zij geen arbeid in nachtdienst verrichten.

Artikel 5.6:5

Het tweede lid bepaalt, dat de aanwezigheidsdienst slechts bij collectieve regeling ingesteld kan worden. Door de definitie van aanwezigheidsdienst in artikel 1:2, onderdeel c, zijn op die dienst dan de regels verbonden aan de consignatie van toepassing. Artikel 5.6:5 geeft uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de Arbeidstijdenwet. Op grond van het derde lid van artikel 5.6:5 kan een aanwezigheidsdienst maximaal 3 keer per week worden ingeroosterd. Over een periode van 13 weken moet dit aantal worden teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Op grond van artikel 5:11 van de wet wordt de arbeidstijd per periode van 24 uur gemaximeerd. Op grond van artikel 1:3

zijn de arbeidsuren waarbij de werknemer aan de arbeidsplaats gebonden consignatie is opgelegd, gelijkgesteld met rusttijd.

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

Artikel 5.6:6

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

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

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

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

Artikel 5.6:7

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

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

minimaal 11 uren rust moet geven, welke één maal per week bekort kan worden tot 8 uren.

§ 5.7. Distributie en overslag

Algemeen

In de Arbeidswet 1919 wordt nergens gesproken van distributie en overslag. Wel kent deze wet een apart Werktijdenbesluit voor pakhuizen, dat in artikel 8 een bijzondere bepaling voor nachtarbeid bevat, welke als volgt luidt: «Een arbeider mag in een pakhuis in een periode van acht weken op niet meer dan acht en twintig dagen gedurende meer dan twee uren arbeid verrichten tussen 22 uur en 6 uur». De bedoeling van dit artikel is, een arbeidstijdpatroon mogelijk te maken waarbij de werknemer tegenover iedere week nachtarbeid één week in dagdienst zijn arbeid verricht. Deze constructie is in paragraaf 5.7 overgenomen, waarbij echter de normstelling is aangepast aan een gemiddeld 5-daagse werkweek.

De toepasselijkheid van de Arbeidswet 1919 op arbeid verricht in veilingen is ingewikkeld en divers. Zo valt op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel a, van de Arbeidswet 1919 een veiling niet onder de definitie van fabriek of werkplaats. Veilingwerkzaamheden die in verenigingen (of stichtingen) plaatsvinden vallen als gevolg daarvan niet onder de gelijkstellingsregeling van artikel 1, derde lid, onderdeel b, van de Arbeidswet 1919. Maar activiteiten, die in het kader van veilingen bijvoorbeeld worden verricht in ruimten die kunnen worden bestempeld als bijvoorbeeld een kantoor of een koffiehuis vallen weer wel onder de gelijkstelling van artikel 1, derde lid, onderdelen b en c, van de Arbeidswet 1919.

Veilingwerkzaamheden maken in de praktijk een onlosmakelijk onderdeel uit van de logistieke keten rondom distributie en overslag. De goederen worden namelijk naar de veiling getransporteerd, daar gegroepeerd en gekeurd, dan geveild, om vervolgens overgeslagen te worden voor het volgende transport. Deze handelingen vinden allen achter elkaar in één doorgaande keten plaats. Door het in paragraaf 5.7 onderbrengen van de veiling-werkzaamheden onder de noemer van distributie en overslag, worden de veilingen in de Arbeidstijdenwet duidelijk gepositioneerd en komt aan de bestaande onduidelijkheid een einde.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.7:1

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

Artikel 5.7:2

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

aantal nachtdiensten achtereen en de rusttijd na nachtarbeid, blijven onverkort van toepassing.

In het tweede lid van dit artikel wordt bepaald, dat de werknemer hetzij ten hoogste 35 maal in iedere periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst mag verrichten, hetzij in 2 weken 20 uren in de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid mag verrichten. Dit artikellid is vergelijkbaar met het tweede lid van artikel 5.8:3. Met de eerste norm is het mogelijk om op basis van een gemiddeld 5-daagse werkweek een tweeploegendienst dag/avond-nacht te draaien. De tweede norm is toepasbaar voor die functies, waarbij werknemers in de distributie en overslag of veel late avonddiensten draaien of veel vroege ochtenddiensten draaien. In een groot aantal situaties in deze sector is het aanbod van werk of de specifieke deskundigheid van de werknemer slechts op een zeer beperkt deel van de dag noodzakelijk, waardoor men gedwongen is vrijwel continu dergelijke late of vroege diensten te draaien. In de veilingen zijn vooral de functies van inkoper en keurmeester voorbeelden van dit soort noodzakelijke arbeidstijdpatronen.

§ 5.8. Horecabedrijf

Algemeen

Voor een aantal bedrijfstakken op met name het terrein van recreatie en vrijetijdsbesteding geldt, dat hun activiteiten zich in een beperkte tijdspanne van de dag afspelen, die dan ook nog eens voor een groot gedeelte de nacht omvat. Het betreft hier naast specifieke uitgaansgelegenheden als casino's en discotheken ook veel horeca-gelegenheden. De dienstverlening van dit soort bedrijven is vrijwel uitsluitend gericht op de avond, de nacht en het weekend.

In de Arbeidswet 1919 vallen casino's, discotheken en nachtclubs onder het Werktijdenbesluit voor restgroepen en de diverse horeca-gelegenheden onder het Werktijdenbesluit voor koffiehuis- en hotel-personeel 1949. Beide werktijdenbesluiten kennen geen beperking van nachtarbeid. De Arbeidstijdenwet kent voor arbeid in nachtdienst in artikel 5:8 een aantal aanvullende regels. De inhoud van die regels is zodanig, dat aan het verrichten van arbeid in nachtdienst in de overlegregeling een maximum aantal nachtdiensten van 28 per periode van 13 achtereenvolgende weken is verbonden. Voor die arbeid waar deze overgang van het regime van de Arbeidswet 1919 naar het regime van de Arbeidstijdenwet op dit onderdeel problemen oplevert, is in artikel 8.1:1 een overgangsbepaling opgenomen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.8:1

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

Artikel 5.8:2

Dit artikel geeft de reikwijdte van paragraaf 5.8 aan. Het gestelde in deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid welke verricht wordt door werknemers van 18 jaar of ouder in het horecabedrijf. Jeugdige werknemers kunnen dus geen gebruik maken van deze paragraaf, hetgeen overeenstemt met het bepaalde in de EG-richtlijn «jongeren».

Artikel 5.8:3

Op grond van het eerste lid van dit artikel is afwijking slechts mogelijk van het aantal nachtdiensten, zoals geregeld in artikel 5:8, derde lid, onderdeel b, onder 2^o, van de Arbeidstijdenwet. De overige in artikel 5:8 met betrekking tot arbeid in nachtdienst gestelde aanvullende regels, zoals de (gemiddelde) arbeidstijd, het aantal nachtdiensten achtereen en de rust na een nachtdienst, blijven onverkort van toepassing. Het tweede lid van artikel 5.8:3 kan alleen worden toegepast, indien dit bij collectieve regeling wordt overeengekomen.

Het tweede lid bepaalt de grens tot waar afwijking mogelijk is. De norm die gesteld wordt is hetzij 35 nachtdiensten per 13 weken, hetzij per 2 weken 20 nachturen tussen 00.00 uur en 06.00 uur. Dit artikellid is vergelijkbaar met het tweede lid van artikel 5.7:2. Op basis van een 5-daagse werkweek komt de eerstgenoemde norm overeen met een arbeidstijdpatroon van steeds één week nachtdienst afgewisseld met één week dag/avonddienst. De tweede norm die genoemd is staat een flexibelere invulling van het zogenoemde verlichte regime voor nacht-arbeid uit de Arbeidstijdenwet voor, doordat het niet gebonden is aan de in de wet gehanteerde grens van 02.00 uur.

§ 5.9. Inlichtingen- en veiligheidsdiensten

Algemeen

De arbeids- en rusttijden van het personeel in dienst van een inlichtingen- en veiligheidsdienst vinden op dit moment hun beperking in de rechtspositionele regelingen van dat personeel. Net als bij defensie (zie paragraaf 5.6) zullen die regels voortaan binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen tot stand moeten komen.

Bij de inlichtingen- en veiligheidsdiensten kan zich een tegenstrijdigheid van belangen voordoen bij enerzijds het toepassen van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en anderzijds de taakstelling van deze diensten. Bij bijvoorbeeld de Binnenlandse Veiligheidsdienst moet gedacht worden aan onder meer de veiligheid of andere gewichtige belangen van de Staat. In dergelijke situaties gaat het niet alleen om de belangen van het personeel die bij deze diensten werkzaam zijn, maar ook om het algemeen belang. Om die reden wordt er bij bijvoorbeeld de Binnenlandse Veiligheidsdienst piket opgelegd. Dit piket wordt bij toerbeurt volgens een tevoren vastgesteld rooster steeds verricht door één persoon, de zogenoemde duty-officer. Zijn taak bestaat in hoofdzaak uit het kennisnemen en beoordelen van alle via telecommunicatie binnenkomende berichten en, mocht dit noodzakelijk zijn, het snel en weloverwogen nemen van de geëigende voorbereidende operationele maatregelen. Voor deze duty-officer is de regeling van de consignatie in artikel 5:11 niet toereikend, alleen al vanwege het feit, dat zijn aanwezigheid op de arbeidsplaats strikt noodzakelijk is (zie in dit verband artikel 1:3). Paragraaf 5.9 strekt ertoe om een dergelijke piket mogelijk te maken.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.9:1

Voor het begrip inlichtingen- en veiligheidsdiensten wordt in dit artikel verwezen naar artikel 1 van de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten. In artikel 1 van deze wet wordt aangegeven dat onder inlichtingen- en veiligheidsdiensten wordt verstaan: de Binnenlandse Veiligheidsdienst en de Militaire Inlichtingendienst.

Artikel 5.9:2

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

Artikel 5.9:3

De regeling van piket is gelijk aan die welke is gegeven voor defensiepersoneel in artikel 5.6:6.

§ 5.10. Inwonend huishoudelijk personeel

Algemeen

Voor een toelichting kan in eerste instantie worden verwezen naar de toelichting op artikel 2.1:4. In dit laatstgenoemde artikel wordt de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet op inwonend huishoudelijk personeel beperkt; paragraaf 4.1 en hoofdstuk 6 van de wet zijn op dit personeel niet van toepassing. Dat betekent dat hoofdstuk 5, waarin de arbeids- en rusttijden worden geregeld, wel van toepassing is op deze beroepscategorie, waarbij een rol heeft gespeeld dat het oude artikel 7A:1638w van het Burgerlijk Wetboek reeds een regeling voor deze beroepsgroep bevatte. In de onderhavige paragraaf worden afwijkingen van paragraaf 5.2 van de wet gegeven, waarbij de normering van dat artikel 7A:1638w van het Burgerlijk Wetboek met de opzet en inhoud van de Arbeidstijdenwet in overeenstemming wordt gebracht.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.10:1

In dit artikel wordt de toepasselijkheid van de paragraaf aangegeven. Daarbij wordt bepaald, dat met uitsluiting van hetgeen elders in de hoofdstukken 4 en 5 van dit besluit is geregeld voor inwonend huishoudelijk personeel alleen de arbeids- en rusttijdennormen gelden die in deze paragraaf zijn gesteld. De toepassing is beperkt tot werknemers van 18 jaar of ouder.

Artikel 5.10:2 tot en met 5.10:6

De normstelling van deze artikelen is afgeleid van de respectievelijke bepalingen in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 5.10:7

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

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

§ 5.11. Jeugdhulpverlening

Algemeen

Het op basis van de Arbeidswet 1919 tot stand gekomen Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening heeft mede tot doel gehad beschermende regels te stellen voor de arbeids- en rusttijden in de jeugdhulpverlening. Op 1 januari 1993 is dit besluit echter alleen in werking getreden voor arbeid in verplegings- of verzorgingsinrichtingen. De invoering van het werktijdenbesluit in de jeugdhulpverlening werd, gezien de organisatorische consequenties, voornamelijk enige tijd uitgesteld, voor zover de instelling van de jeugdhulpverlening niet tevens een verplegings- of verzorgingsinrichting is.

De Arbeidstijdenwet heeft de voorgaande ontwikkeling als het ware ingehaald. De jeugdhulpverlening kan nu direct onder deze wet gebracht worden. Daarmee wordt voorkomen dat de jeugdhulpverlening in korte tijd met verschillende complexen van regelgeving wordt geconfronteerd (zie artikel 12:16 van de Arbeidstijdenwet). Bovendien biedt de opzet van de Arbeidstijdenwet, met het systeem van standaard- en overlegregeling, de jeugdhulpverlening de noodzakelijke flexibiliteit.

De zorg in de jeugdhulpverlening brengt met zich mee, dat in de daar gehanteerde arbeid de nachtdiensten in de vorm van zogenoemde slaapdiensten worden verricht. De organisatorische context waarbinnen die slaapdiensten vallen vereist aanvullende regelgeving op artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet via de figuur van de zogenoemde aanwezigheidsdienst (zie de toelichting bij artikel 1:2, onderdelen b en c). Daarnaast is aanvullende regelgeving nodig voor de gezinshuisouder (zie artikel 2.1:3) en de zogenoemde vakantiecampen (zie artikel 2.1:8).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.11:1

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

Artikel 5.11:2

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

§ 5.12. Justitiële inrichtingen

Algemeen

De Arbeidstijdenwet geldt anders dan de Arbeidswet 1919 onverkort voor de zogenoemde justitiële inrichtingen. Het gaat daarbij om penitentiaire inrichtingen, inrichtingen voor de justitiële kindbescherming en de justitiële inrichtingen voor terbeschikkinggestelden, zowel rijks- als particuliere inrichtingen.

Het pauze-voorschrift in artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet is op dit moment rechtspositioneel vertaald in die zin, dat de werktijd overdag behoorlijk door rusttijd wordt onderbroken. De meeste werknemers in justitiële inrichtingen zijn belast met beveiligingswerkzaamheden (met name bewaarders en portiers) of met beveiligings- én begeleidingswerkzaamheden (met name penitentiair inrichtingswerkers, groepsleiders en sociotherapeuten). Evenals bij de beveiliging (paragraaf 5.2) en defensie (paragraaf 5.6) het geval is, kan het moeten hebben van een pauze daar waar sprake is van het uitvoeren van beveiligingswerkzaamheden namelijk een probleem opleveren. Pauzeren betekent hier het wegvallen van de bewaking en beveiliging. Tegen een afwijking van het wettelijke voorgeschreven pauze-regime voor beveiligingswerkzaamheden bestaat geen bezwaar, omdat tijdens deze werkzaamheden voldoende rustmomenten aanwezig zijn. Deze paragraaf voorziet in de mogelijkheid om die afwijking bij collectieve regeling gestalte te geven.

Tegen een afwijking van het pauze-regime voor werknemers die zowel beveiligings- als begeleidingswerkzaamheden verrichten bestaat daarentegen wel bezwaar, omdat tijdens deze werkzaamheden onvoldoende rustmomenten aanwezig zijn. Omdat deze combinatie van werkzaamheden optreedt tijdens het dagprogramma van de gedetineerden, pupillen of terbeschikkinggestelden, zijn er echter voldoende organisatorische mogelijkheden om met behoud van bewaking en beveiliging deze werknemers te laten pauzeren. Daarbij geldt, dat het goede verkeer tussen de werkgever en de werknemers of het medezeggenschapsorgaan hier de mogelijkheid biedt, dat afspraken worden gemaakt waar de werknemer zich tijdens de pauze bevindt. Daardoor kan de werkgever in voorkomende gevallen toch een beroep doen op de werknemer, waarbij een verloren gegane pauze op een later tijdstip alsnog zal worden genoten. Bij de justitiële inrichtingen kan dit betekenen, dat werkgever en werknemer de afspraak maken, dat de werknemer zijn pauzes doorbrengt in de daartoe door de werkgever ter beschikking gestelde ruimte (bijvoorbeeld een team- of personeelskamer).

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.12:1

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

Artikel 5.12:2

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

Artikel 5.12:3

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

Artikel 5.12:4

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

§ 5.13. Landbouwarbeid

Algemeen

De Arbeidswet 1919 hanteert in hoofdstuk IV voor de regeling van de arbeids- en rusttijden van arbeiders van 18 jaar of ouder het uitgangspunt, dat een regeling hiervan in de onderscheiden takken van nijverheid niet gelijklopend kan zijn. Vandaar dat in het kader van de Arbeidswet 1919 een onderscheid gemaakt wordt tussen verschillende categorieën van arbeid. Bij die regeling van de arbeids- en rusttijden heeft de wetgever gebruik gemaakt van twee methoden. Allereerst de methode waarbij de wet zelf de algemene beginselen stelt, die bij de arbeids- en rusttijdenregeling in acht genomen moeten worden. Waar nodig wordt de mogelijkheid geopend om bij algemene maatregel van bestuur – de zogenoemde werktijdenbesluiten – de gevallen aan te wijzen waarin en de voorwaarden waaronder van die algemene beginselen mag worden afgeweken; ten hoogste worden een aantal regels gesteld, die bij dat werktijdenbesluit in acht genomen moeten worden. Vervolgens hanteert de wet de methode waarbij de regeling van de arbeids- en rusttijden over wordt gelaten aan een werktijdenbesluit, maar waarbij een aantal richtsnoeren worden gegeven, die bij die regeling gevolgd moeten worden.

Voor de arbeid verricht in de landbouw door arbeiders van 18 jaar of ouder is in de Arbeidswet 1919 een afwijkende methode gevolgd. Geldt voor de overige categorieën van arbeid de verplichting om een werktijdenbesluit vast te stellen, voor de landbouwarbeid bestaat alleen

de bevoegdheid, dus niet de verplichting, om dit te doen. In artikel 21ter van de Arbeidswet 1919 is bepaald, dat een dergelijke algemene maatregel van bestuur niet wordt vastgesteld zolang en voor zover een verordening geldt van het Landbouwschap of het Bosschap. Dergelijke verordeningen gelden vanaf 1960.

In hoofdstuk II van de Arbeidswet 1919 – het zogenoemde Jongerenstatuut – is in artikel 9e bepaald, dat de arbeids- en rusttijdenbepalingen niet gelden voor jeugdige personen op wie arbeids- en rusttijdenverordeningen, als bedoeld in artikel 21ter van de wet van toepassing zijn.

Eén en ander betekent, dat er nogal wat versnippering heeft plaatsgevonden. Op de arbeids- en rusttijdenregelingen van jeugdigen zijn de betreffende verordeningen van toepassing, terwijl de overige bepalingen, bijvoorbeeld met betrekking tot het onderwijs en de veiligheid en gezondheid (het Arbeidsbesluit jeugdigen) onverkort gelden. Bovendien geldt ook het in artikel 9 van de Arbeidswet 1919 neergelegde verbod van kinderarbeid onverkort. Voor de zogenoemde vrouwenbepalingen (de artikelen 10a en 11 van de Arbeidswet 1919) geldt hetzelfde.

Aan deze verwarrende situatie is door de Arbeidstijdenwet een einde gekomen. De Arbeidstijdenwet is onverkort van toepassing op landbouw- arbeid en de genoemde verordeningen worden in de systematiek van die wet op grond van artikel 1:3, eerste lid, onderdeel c, als collectieve regeling aangemerkt. De aard van de landbouwarbeid brengt echter met zich mee, dat die arbeid onder sterke seizoenmatige schommelingen moet worden verricht. Om die reden is het noodzakelijk in paragraaf 5.13 voor werknemers van 18 jaar en ouder van een aantal elementen van de arbeids- en rusttijden afwijkingen te geven.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.13:1

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

Artikel 5.13:2

Op de meeste grotere landbouwbedrijven met vee, waar naast de veehouder ook een werknemer werkzaam is, vindt de verzorging van het vee in het weekend vaak bij toerbeurt tussen ondernemer en werknemer plaats.

Op dit moment voorziet de Verordening arbeids- en rusttijden landbouw 1985¹ in de mogelijkheid dat werknemers die belast zijn met de verzorging van vee op 26 zaterdagen en 26 zondagen arbeid kunnen verrichten. Artikel 5.13:2 geeft een afwijking van de wekelijkse onafgebroken rusttijd in artikel 5:3, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet daar waar het gaat om het verzorgen van dieren. De afwijkingsregeling maakt het mogelijk dat of per week een onafgebroken rusttijd worden genoten van ten minste 36 uren of per 2 weken een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren. Van deze afwijkingsmogelijkheid kan uitsluitend bij collectieve regeling gebruik gemaakt worden.

Artikel 5.13:3

Het artikel geeft aan dat slechts afwijking wordt toegestaan van de in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven 13-weekse arbeidstijdennorm. Die 13-wekennorm komt in een aantal artikelen in de betreffende paragraaf voor, namelijk de artikelen 5:7 en 5:9, eerste en derde lid. In plaats van deze 13-wekennorm komt een 52-wekennorm.

¹ PBO-blad 1986/12 L15.

Deze benaderingswijze verschilt niet van de benaderingswijze van deze sector in artikel 21ter van de Arbeidswet 1919, waarin eveneens een jaarnorm voorkomt, juist vanwege hetgeen in het algemeen deel van de toelichting op deze paragraaf al is opgemerkt, namelijk de sterke seizoenmatige schommelingen.

§ 5.14. Mijnbouwinstallaties

Algemeen

De arbeids- en rusttijden van werknemers die arbeid verrichten op of vanaf een mijnbouwinstallatie zijn op grond van de mijnwetgeving aan regels gebonden. Deze regels zijn neergelegd in hoofdstuk XVI van het Mijnreglement 1964 en hoofdstuk XIX van het Mijnreglement continentaal plat. Door de onderwerpsgewijze benadering van de Arbeidstijdenwet komen deze hoofdstukken te vervallen, met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op de arbeid(somstandigheden) van personen beneden de 18 jaar (zie de artikelen 12:5 en 12:10 van de Arbeidstijdenwet). De in de mijnwetgeving gegeven voorschriften over arbeids- en rusttijden gaan uit van arbeidstijdpatronen op basis van 8-urige diensten of 12-urige diensten. De in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet voorgeschreven normen met betrekking tot de arbeids- en rusttijden omvatten echter niet de specifieke arbeidstijdpatronen met 12-uursdiensten die op boorinstallaties en productieplatforms op zee voorkomen. In beginsel wordt er op deze platforms 7 dagen dienst gedaan, waarna er 7 dagen rust op het vaste land volgt. De diensten kennen daarbij een schema van 12 uur op en 12 uur af, waarbij per dienst niet meer dan 11 uren arbeid wordt verricht. Op een boorinstallatie wordt daarbij met volledige nachtploegen gewerkt, terwijl op een productieplatform slechts een paar mensen in nachtdienst werkzaam zijn.

De mijnwetgeving kent evenals de Arbeidswet 1919 voor arbeids- en rusttijden een gedetailleerd complex van normen dat gepaard gaat met een uitgebreid stelsel van vergunningen. De opzet en systematiek van de Arbeidstijdenwet maakt het mogelijk, om ook voor deze regelgeving invulling te geven aan aandachtspunten als het bieden van meer ruimte voor een eigen invulling door sociale partners, het tegemoet komen aan de moderne noties van medezeggenschap, het economisch functioneren van de onderneming en het bewerkstelligen van een minimum aan administratieve verplichtingen. Het is daardoor mogelijk om met behoud van de kern van de mijnregelingen in dit besluit tot een sterk gedereguleerde regelgeving te komen, die past bij de veiligheidseisen die aan mijnbouwinstallaties moeten worden gesteld (zie in dit verband ook artikel 2.2:1) en recht doet aan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers bij de arbeid op of vanaf mijnbouwinstallaties.

Paragraaf 5.14 maakt bij het stellen van de regels onderscheid tussen personen die tot de vaste bemanning van een mijnbouwinstallatie behoren en de personen die daar niet toe behoren. De eerste groep is meestal in dienst van de mijnbouwonderneming en betrokken bij de dagelijkse exploitatie van de mijnbouwinstallatie. De tweede groep kan ook in dienst zijn bij de mijnbouwonderneming, maar is vaker in dienst bij een aannemer die tijdelijk (specialistisch) werk op of vanaf de mijnbouwinstallaties verricht. Waar bij de eerste groep sprake is van een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon, geldt voor de tweede groep dat de inzet op onregelmatige basis geschiedt, waarbij de werknemer voor wisselende duur op variërende mijnbouwinstallaties de arbeid verricht.

Voor de vaste bemanning wordt de systematiek van een standaard- en een overlegregeling voor de normstelling gehanteerd. De standaardregeling maakt het mogelijk 7 dagen op en 7 dagen af te draaien. De overlegregeling maakt het mogelijk om bij collectieve regeling die cyclus

te verlengen, waarbij het maximum echter is gesteld op 14 dagen op en 14 dagen af. Dit laatste systeem wordt sinds het begin van de jaren '80 daar gehanteerd, waar de betrokken werknemers ermee instemmen en de Inspecteur-Generaal der Mijnen vergunning heeft verstrekt. Ook in Denemarken, Noorwegen en Groot-Brittannië wordt dit systeem van «14 dagen op en 14 dagen af» met een zekere regelmaat gebruikt. Een verlenging van de cyclus draagt vaak bij tot een verhoging van de algehele veiligheid. Zo is onder andere uit het onderzoek naar de oorzaken van de ramp met de Piper Alpha in 1988 op het Engelse continentale plat gebleken, dat een groter aantal werkoverdrachten een grotere kans op ongelukken geeft. Daarbij moet echter ook aangetekend worden, dat de verlenging van de cyclus op zich de veiligheid niet per definitie vergroot. Veel is afhankelijk van onder andere de omstandigheden aan boord van de mijnbouwinstallatie, de condities van het boorgat en het proces van winning. De samenhang van al die zaken bepaalt in hoge mate de veiligheidswinst die geboekt zou kunnen worden bij het verlengen van de cyclus. Door die verlenging bij collectieve regeling mogelijk te maken, zijn het de direct betrokkenen die dit beoordelen. Zij zijn het best op de hoogte van de omstandigheden waaronder de arbeid moet plaatsvinden en kunnen dus ook het beste bepalen welk arbeidstijdpatroon daarbij past.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.14:1

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

Artikel 5.14:2

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

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

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

In het vierde lid worden vervolgens de grenzen van de overlegregeling gegeven. Ten opzichte van het tweede lid verandert er daarbij maar één norm, en dat is het aantal malen dat de dienst in een bepaalde periode verricht mag worden. Bij collectieve regeling is het mogelijk om het

systeem van «7 dagen op en 7 dagen af» te verlengen tot maximaal «14 dagen op en 14 dagen af».

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

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

Artikel 5.14:3

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

Artikel 5.14:4

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

Het tweede lid van artikel 5.14:4 bepaalt, dat de werknemer die niet in een bestendig en regelmatig arbeidstijdpatroon werkzaam is 12-uursdiensten kan draaien, mits iedere dienst gevolgd wordt door een rusttijd van ten minste 12 uren. De arbeidstijd per dienst is beperkt tot ten hoogste 11 uren, terwijl de gemiddelde arbeidstijd niet meer dan 40 uren per week mag bedragen. De 12-uursdiensten mogen maximaal 14 keer in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen voorkomen. Of die diensten

in een cyclus van bijvoorbeeld «7 op 7 af» worden gedraaid, laat dit artikellid in het midden. De duur van de inzet op of vanaf een mijnbouwinstallatie is voor de hier bedoelde werknemers ongewis, evenals het ongewis is wanneer zij daarna weer worden ingezet. In elk geval kan die inzet niet vaker plaatsvinden, dan het geval is met de vaste bemanning van de mijnbouwinstallatie.

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

Artikel 5.14:5

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

Artikel 5.14:6

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

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

§ 5.15. Mobiele kranen

Algemeen

Deze paragraaf heeft betrekking op de sector van de zogenoemde kraanverhuurbedrijven. Een mobiele kraan moet vaak over een aanzienlijke afstand naar het werk worden vervoerd en na afloop weer naar de standplaats worden getransporteerd. De werkzaamheden in kwestie (hijswerkzaamheden) moeten bij een derde (de opdrachtgever) worden verricht. De arbeidstijd van de werknemer is dus een optelsom van de hijswerkzaamheden, het transport naar en van de werkplek en het ter plaatse opstellen van de kraan. Daarbij moet ook nog rekening gehouden worden met het gegeven, dat beperkingen vanuit de Wegenverkeerswet

ertoe leiden, dat de mobiele kraan op bepaalde uren niet over de openbare weg mag worden getransporteerd. Voor het draaien op een mobiele kraan, waarvan de capaciteit varieert van 20 tot 500 ton, zijn bovendien speciale bekwaamheden van een kraanmachinist vereist. De machinist van de ene kraan is niet zonder meer inzetbaar voor een andere mobiele kraan met bijvoorbeeld een grotere capaciteit. Er zou dus gesproken kunnen worden van een «kraangebondenheid van de machinist». Hoewel in het algemeen voor de werkzaamheden van de mobiele kranen het normale regime inzake arbeids- en rusttijden van de Arbeidstijdenwet kan fungeren, is er voor de werkzaamheden die een aanvang nemen vóór 06.00 uur, om zodoende met inachtneming van de wegenverkeerswetgeving op het juiste moment ter plekke te kunnen zijn, een afwijking nodig. Op de diensten die voor 06.00 uur aanvangen is namelijk in de Arbeidstijdenwet een beperking op de arbeidstijd per nachtdienst gesteld. Paragraaf 5.15 geeft in verband hiermee voor de arbeidstijd per nachtdienst een afwijkende regeling.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.15:1

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

Artikel 5.15:2

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

Artikelen 5.15:3 en 5.15:4

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

§ 5.16. Podiumkunsten

Algemeen

Podiumkunsten worden in de Arbeidswet 1919 niet als afzonderlijke categorie benoemd. Voor artiesten en musici zij verwezen naar de toelichting bij artikel 2.1:7. Voor toneeltechnici geldt in het algemeen, dat de bepalingen uit het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 op hen van toepassing zullen zijn, daar zij in een open of besloten ruimte plegen te werken aan of ten behoeve van het vervaardigen, veranderen, versieren, afwerken of op andere wijze tot gebruik geschikt of meer geschikt maken.

Voorstellingen van culturele of artistieke aard betreffen in het algemeen gezelschappen die vanuit een vaste standplaats het gehele land bedienen. Daarbij kent het werk een sterk seizoenmatige opbouw, waarin première-weken zich afwisselen met toer-weken, oefen-weken en vakantie-weken. De daadwerkelijke uitvoering van de podiumkunsten kent daardoor een geheel eigen ritmiek die karakteristiek is voor dit soort arbeid. Paragraaf 5.16 geeft hiertoe een noodzakelijke afwijking van de Arbeidstijdenwet.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.16:1

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

Artikel 5.16:2

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

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

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

Artikelen 5.16:3 en 5.16:4

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

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

§ 5.17. Publieke infrastructuur

Algemeen

In het algemeen deel van de toelichting op paragraaf 4.3 is reeds het nodige gemeld over de bepalingen omtrent herstellingswerk en andere spoedeisende werkzaamheden in de Arbeidswet 1919. In vervolg daarop is voor deze paragraaf van belang, dat artikel 45, eerste lid, van het Werktijdenbesluit voor fabrieken of werkplaatsen 1936 als voorwaarde aan dat herstellingswerk onder andere een norm van ten hoogste 54 uren arbeid tussen 22.00 uur en 06.00 uur in 4 achtereenvolgende weken verbindt. Tevens is van belang, dat veel van de in het betreffende artikellid genoemde activiteiten samenhangen met het onderhoud en de reparatie aan infrastructurale werken zoals straten, rioleringen, rails, bruggen, waterkeringen, gas- en waterleidingen en telefoonnetten.

Het onderhoud aan deze publieke infrastructuur is voor een groot gedeelte afhankelijk van de intensiteit van het publieke gebruik ervan. Zo geschiedt het onderhoud aan het rijkswegennet vooral buiten de spitsuren om congestie zoveel mogelijk te voorkomen. Daarvoor is het noodzakelijk een zwaarder beroep te doen op het werken in de nacht, om daarmee het onderhoud en de reparatie aan de infrastructuur op de meest efficiënte en snelle wijze te kunnen doen plaatsvinden. Deze paragraaf bevat daartoe een afwijkende bepaling van de Arbeidstijdenwet.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.17:1

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

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

Artikel 5.17:2

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

Artikel 5.17:3

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

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

§ 5.18. Schoonmaakbedrijf

Algemeen

Het voornaamste kenmerk van schoonmaakwerkzaamheden in gebouwen (administratief, industrieel of commercieel) is dat de betreffende werkzaamheden voor een belangrijk deel plaatsvinden buiten de normale gebruiksuren van deze gebouwen. Dit leidt ertoe, dat de schoonmaakwerkzaamheden voornamelijk plaatsvinden tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 21.00 uur. Dat brengt over het algemeen met zich, dat er sprake is van zogenoemde gebroken diensten, waarbij de arbeidstijd is opgesplitst.

Schoonmaakwerkzaamheden vallen op dit moment onder het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit restgroepen. Op grond van dit werktijdenbesluit moet er een dagelijkse onafgebroken rusttijd zijn van ten minste 10 uren. Artikel 5:5, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet schrijft daarentegen een dagelijkse onafgebroken rusttijd voor van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in de week mag worden ingekort tot 8 uren. Het nieuwe wettelijke regime brengt dus voor deze sector een verlenging van de dagelijkse rusttijd met zich mee, die echter voor deze bedrijfstak, die door zijn aard met gebroken diensten werkt, tot problemen kan leiden. Met name voltijdbanen worden daardoor moeilijk inpasbaar. Paragraaf 5.18 strekt ertoe, de bestaande regels voor het schoonmaakbedrijf op dit punt te handhaven.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 5.18:1

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

Artikel 5.18:2

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

Artikel 5.18:3

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

HOOFDSTUK 7. STRAFBAARSTELLING EN DAARMEE SAMENHANGENDE BEPALINGEN

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 7:1

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

HOOFDSTUK 8. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikelsgewijze toelichting

§ 8.1. Overgangsbepalingen

Artikelen 8.1:1 en 8.1:2

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

Op grond van onderdeel a van het eerste lid van artikel 8.1:1 dient deze situatie zich reeds gedurende een aantal jaren voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet en de daarop rustende bepalingen voor te doen. Dit moet in elk geval zo worden uitgelegd, dat arbeidstijdpatronen waar permanente nachtarbeid onlangs is ingevoerd, terwijl duidelijk kon zijn dat de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen dit niet langer mogelijk zouden maken, niet onder deze overgangsbepaling vallen. Anderzijds moet dat aantal jaren ook zo worden uitgelegd, dat de betrokken werknemer zich fysiek en geestelijk helemaal aan dat permanente nachtritme heeft aangepast. Een exacte aanduiding van wat onder een aantal jaren moet worden verstaan kan dan ook per geval anders uitpakken. Voor alle duidelijkheid zij daarbij opgemerkt, dat het hier gaat om een arbeidssituatie van een nader aanwijsbare werknemer. Zowel de situatie als de werknemer dienen al een aantal jaren permanent nachtarbeid te kennen. Het is dus niet mogelijk nieuwe werknemers op arbeidsplaatsen te zetten, die dan in permanente nachtarbeid vervuld worden.

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

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

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

§ 8.2. Wijziging regelgeving

Artikel 8.2:1

De Arbeidswet 1919 is op grond van artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van die wet niet van toepassing op werkzaamheden in de ondergrondse werken van mijnen, benevens in de daarbij behorende bovengronds gelegen werken en inrichtingen die bij algemene maatregel van bestuur zijn aangewezen. De materiële regeling van de onderwerpen die de Arbeidswet 1919 bestrijkt wordt om die reden mogelijk gemaakt door artikel 9, eerste lid, van de Mijnwet 1903. Dit artikellid geeft een delegatiemogelijkheid omtrent de arbeid van alle of sommige personen in de ondergrondse werken van mijnen, benevens in de bij een mijn behorende bovengronds gelegen werken en inrichtingen, bij algemene maatregel van bestuur aangewezen, zoals onder andere ten aanzien van de arbeid van jeugdige personen en van vrouwen, de arbeidsduur, het tijdstip van aanvang en van einde van de dagelijkse arbeid, de rusttijden en schaftijden en de arbeid op de wekelijkse rustdag en op dagen, die daarmee zijn gelijkgesteld. In onderdeel d van het eerste lid van artikel 9 van de Mijnwet 1903 wordt de mogelijkheid geopend om in verband met de voorschriften omtrent de arbeid regels te stellen ten behoeve van het toezicht.

In hoofdstuk XVI van het Mijnreglement 1964 is het vorenstaande nader uitgewerkt voor de arbeid die verricht wordt in het kader van de mijnbouw. Dit hoofdstuk kan vervallen, behoudens een aantal bepalingen. Hoofdstuk XVI van het Mijnreglement 1964 bevat een, wat in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel Arbeidstijdenwet is genoemd, met de Arbeidswet 1919 vergelijkbare «volledige» regeling¹. Dat betekent, dat in dit hoofdstuk ook een met het op grond van artikel 9o van de Arbeidswet 1919 uitgevaardigde Arbeidsbesluit jeugdigen vergelijkbare regeling is opgenomen. Dit op de Arbeidswet 1919 gebaseerde besluit komt als gevolg van de Arbeidstijdenwet te vervallen. In het kader van het nieuwe op de Arbeidsomstandighedenwet gebaseerde Arbeidsomstandighedenbesluit wordt de materiële inhoud van het Arbeidsbesluit jeugdigen overgeheveld. Maar deze overhevelingsoperatie biedt voor de mijnbouwinstallaties geen soelaas. Artikel 2, zesde lid, onderdeel a, van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt namelijk, dat deze wet niet van toepassing is op arbeid verricht in mijnbouwinstallaties. Om die reden moeten een aantal artikelen van hoofdstuk XVI van het Mijnreglement 1964 in stand blijven, omdat er anders een vacuüm ontstaat in de beschermingsnormen van jeugdige werknemers.

Hetzelfde geldt ten aanzien van de regeling van zwangere werknemers, een regeling die vergelijkbaar is met het betreffende besluit op grond van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 8.2:2

De Arbeidswet 1919 is op grond van artikel 1, eerste lid, onderdeel g, van die wet niet van toepassing op werkzaamheden verricht door personen als bedoeld in artikel 26, eerste lid, onderdeel b, van de Mijnwet continentaal plat. In feite bestaat in het kader van arbeid verricht op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat een met de Mijnwet 1903 vergelijkbare situatie, zij het dat het hier niet gaat om met het Arbeidsbesluit jeugdigen vergelijkbare bepalingen maar ook een verbodsbepaling om arbeid te verrichten op een mijnbouwinstallatie op het continentaal plat door:

- een persoon beneden de 18 jaar;
- een persoon, die krachtens artikel 4c van de Leerplichtwet verplicht is onderwijs aan een onderwijsinstituut te volgen.

Artikel 2, zesde lid, onderdeel b, van de Arbeidsomstandighedenwet

¹ Kamerstukken II, 1993/94, 23 646, nr. 3, blz. 139.

geeft aan, dat deze wet niet van toepassing is op werkzaamheden verricht door personen als bedoeld in artikel 26, eerste lid, onderdeel b, van de Mijnewet continentaal plat. Om die reden moet de betreffende verbodsbepaling die is neergelegd in artikel 193, eerste lid, van het Mijntreglement continentaal plat in stand blijven, hetgeen in onderdeel A van artikel 8.2:2 is gebeurd. In onderdeel B wordt echter de tekst van het betreffende artikellid-onderdeel aangepast aan die van de Arbeidstijdenwet (zie artikel 1:1, derde lid, van de wet).

Artikelen 8.2:3 en 8.2:4

Zoals uit het algemeen deel van de toelichting op paragraaf 5.11 blijkt, is de jeugdhulpverlening onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet gebracht en daarmee buiten het Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening. Voor de verplegings- en verzorgingsinrichtingen is in artikel 12:16 van de Arbeidstijdenwet een overgangsregeling voor werknemers van 18 jaar of ouder gecreëerd, waardoor de Arbeidswet 1919 op de arbeid in deze inrichtingen onverkort van toepassing blijft tot 23 november 1996. De nieuwe situatie voor de jeugdhulpverlening brengt met zich, dat het genoemde werktijdenbesluit moet worden aangepast aan de nieuwe situatie. Dit geldt tevens voor het Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen. Overigens moet nog worden opgemerkt, dat waar voorheen voor jeugdige werknemers, die werkzaam zijn in verplegings- of verzorgingsinrichtingen het in de Arbeidswet 1919 neergelegde Jongerenstatuut gold, nu het in de Arbeidstijdenwet neergelegde regime voor jeugdige werknemers geldt.

§ 8.3. Slotbepalingen

Artikel 8.3:1

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het Arbeidstijdenbesluit. De inwerkingtreding zal, gezien het feit dat de inhoud van dit besluit direct samenhangt met de inhoud van de Arbeidstijdenwet en daarvan niet los gezien kan worden, op hetzelfde moment plaatsvinden als de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert