

Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Titel: Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Wettelijke grondslag:

Arbeidstijdenwet, artikelen 10:5 en 10:7

Status: Bekendmaking van het beleid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de wijze van berekenen en opleggen van de bestuurlijke boete in het kader van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen met uitzondering van het Arbeidstijdenbesluit vervoer
Doelgroep: Werkgevers, zelfstandig werkenden, ouders/verzorgers wat betreft het verbod van kinderarbeid
Ingangsdatum: Het tijdstip met ingang waarvan de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet in werking treedt

Inhoud: In deze beleidsregels maakt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bekend op welke wijze het berekenen en opleggen van de bestuurlijke boete in het kader van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen met uitzondering van het Arbeidstijdenbesluit vervoer plaatsvindt

Datum: 7 september 2004

Uitvoeringsdeel

Beleidsregel 1

1. Bij de berekening van een boete als bedoeld in artikel 10:5 van de Arbeidstijdenwet worden voor alle beboetbare feiten als uitgangspunt gehanteerd de normbedragen die gelden voor de onderscheiden onderwerpen in de 'Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete

Arbeidstijdenwet' die als bijlage 1 bij deze beleidsregels is gevoegd.

2. Bij de toepassing hiervan wordt onderscheid gemaakt tussen:

a. feiten waarvoor eerst een waarschuwing wordt gegeven of een eis wordt gesteld en pas in tweede instantie, nadat nogmaals is geconstateerd dat het betreffende wettelijke voorschrift niet is nageleefd of de betreffende tekortkoming niet is opgeheven, wordt overgegaan tot boeteoplegging;

b. direct beboetbare feiten die worden genoemd in de lijst die is opgenomen als bijlage 2 bij deze beleidsregel.

3. Van deze beleidsregel zijn uitgezonderd alle beboetbare feiten die als zodanig in de Arbeidstijdenwet zijn aangemerkt en die betrekking hebben op arbeid verricht door personen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, en arbeid in bedrijven of inrichtingen die rechtstreeks betrekking heeft op arbeid verricht in of op motorrijtuigen als bedoeld in artikel 5:12, tweede lid, onderdeel a, van de Arbeidstijdenwet.

Beleidsregel 2

1. De in bijlage 1 genoemde boetenormbedragen zijn uitgangspunt voor de berekening van op te leggen boetes voor een werkgever die 50 of meer, maar minder dan 100 werknemers in dienst heeft (middelgroot bedrijf).

2. Voor de werkgever die een van het eerste lid afwijkend aantal werknemers in dienst heeft, worden de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de berekening van op te leggen boetes:

a. van 0,5 maal het boetenormbedrag voor de werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft (kleinbedrijf);

b. van 0,75 maal het boetenormbedrag voor de werkgever die 10 of meer, maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft (middenbedrijf);

c. van 1,5 maal het boetenormbedrag voor de werkgever die 100 of meer werknemers in dienst heeft (grootbedrijf).

3. Een al dan niet op het aantal werknemers dat in dienst is van de werkgever gecorrigeerd normbedrag, is het uitgangsbetrag voor de eventuele verdere berekening van de boete.

Beleidsregel 3

Voor beboetbare feiten die zijn begaan door een persoon die, zonder werkgever of werknemer te zijn als bedoeld in artikel 2:7 van de Arbeidstijdenwet wordt als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen boete de in beleidsregel 2,

tweede lid, onderdeel a, gegeven correctiefactor gehanteerd.

Beleidsregel 4

Voor een verantwoordelijk persoon, niet zijnde een werkgever, als bedoeld in de artikelen 3:2, eerste en vierde lid, 3:3, derde lid, en 3:5 eerste lid, wordt als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen boete gehanteerd: 0,25 maal het boetenormbedrag.

Beleidsregel 5

Het maximaal in het boeterapport op te nemen aantal werknemers terzake waarvan een of meer beboetbare feiten is vastgesteld, bedraagt, afhankelijk van het aantal werknemers dat bij de betreffende werkgever in dienst is:

- 3 (kleinbedrijf),
- 6 (middenbedrijf),
- 9 (middelgroot bedrijf),
- 12 (grootbedrijf).

Beleidsregel 6

1. De totale bij een boetebeschikking op te leggen boete bestaat, in geval er sprake is van meerdere beboetbare feiten, uit de som van de per beboetbaar feit berekende boetebedragen.

2. De boete die per boetebeschikking aan een werkgever of een persoon die, zonder werkgever of werknemer te zijn, bedoeld in beleidsregel 3, of de verantwoordelijke persoon, bedoeld in beleidsregel 4, kan worden opgelegd, bedraagt:

- minimaal € 25,-;
- voor de werkgever als natuurlijk persoon maximaal € 11.250,-;
- voor de werkgever als rechtspersoon maximaal € 45.000,-;
- voor de persoon die noch werkgever noch werknemer is, bedoeld in beleidsregel 3, maximaal € 11.250,-;
- voor de verantwoordelijke persoon, bedoeld in beleidsregel 4, maximaal € 2250,-.

Beleidsregel 7

Voor de toepassing van artikel 11:3, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet gelden de boeten die een werkgever in een onderneming onherroepelijk zijn opgelegd.

Toelichtingsdeel

Algemeen

Na de Arbeidsomstandighedenwet 1998 kent de Arbeidstijdenwet met het totstandkomen van de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet de bestuurlijke boete als sanctiemogelijkheid bij het niet naleven van de voorschriften die in de Arbeidstijdenwet zijn neergelegd. De bevoegdheid om een dergelijke boete op te leggen gebeurt namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door een door hem aangewezen onder hem ressorterende ambtenaar. Deze neemt daarbij de door de minister uitgevaardigde beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit in acht. Bij de besluitvorming in het kader van de boeteoplegging spelen uiteraard de in artikel 3:4 Algemene wet bestuursrecht neergelegde beginselen van zorgvuldigheid bij de besluitvorming, van de belangenafweging en van de evenredigheid.

Als de toepassing van onderhavige beleidsregel voor een of meer belanghebbenden gevolgen heeft die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de beleidsregel te dienen doelen, dan geeft artikel 4:84 Algemene wet bestuursrecht aan dat van deze beleidsregel moet worden afgeweken. Bij bijzondere omstandigheden gaat het om individuele omstandigheden met een zeer uitzonderlijk karakter (CRvB 5 september 2002, JB 2002, 338).

Beleidsregel 1

Het niet naleven van daartoe aangemerkte voorschriften van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde besluiten levert een beboetbaar feit op. In een groot aantal situaties zal bij eerste constatering van een beboetbaar feit niet direct sprake zijn van een boeteoplegging, maar zal eerst een waarschuwing worden gegeven of een eis tot naleving worden gesteld waar het gaat om beleidsvoering. De beleidsregel boeteoplegging bevat nadere regels over de wijze waarop de boete wordt berekend. Bij deze beleidsregel behoren de volgende bijlagen:

1. tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete,
2. lijst direct beboetbare feiten bestuurlijke boete.

In bijlage 1 'de tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete' is een onderscheid gemaakt tussen werknemers van 18 jaar of ouder die geen of wel arbeid verrichten waarop paragraaf 5.14 Arbeidstijdenbesluit, die betrekking heeft op de sector mijnbouw, van toepassing is. Voor deze mijnbouwsector geldt als gevolg van de eigen en zeer specifieke aard van deze sector een eigen, ruimere regeling wat betreft de arbeids- en rusttijden in vergelijking met de in de Arbeidstijdenwet zelf neergelegde normering op dit terrein. Voor de beboetbare feiten in de mijnbouwsector zijn hogere boetebedragen vastgesteld. Overtreding van deze eigen en zeer specifieke arbeids- en rusttijden-normering is een direct beboetbaar feit als dit op grond van het interventiebeleid van het Staatstoezicht op de Mijnen, waarvan in bijlage 2 sprake is, als zodanig is gekwalificeerd.

Derde lid

Deze beleidsregel boeteoplegging geldt niet daar waar het gaat om de berekening van een boete voor beboetbare feiten die betrekking hebben op de vervoerssectoren. Daarbij is aangesloten bij de formulering die in artikel 7:2 Arbeidstijdenwet wordt gehanteerd. Voor de vervoerssectoren is een afzonderlijke beleidsregel boeteoplegging van toepassing. Een en ander brengt met zich dat de aard van de arbeid van doorslaggevende betekenis is voor de toepasselijkheid van de verschillende beleidsregels boeteoplegging.

Beleidsregel 2

De Arbeidstijdenwet is van toepassing op de werkgevers-werknemersrelatie. In artikel 1:1 Arbeidstijdenwet wordt het begrip werkgever gedefinieerd als degene jegens wie een ander krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling gehouden is tot het verrichten van arbeid. Daarmee wordt gelijkgesteld degene die onder gezag van de werkgever arbeid verricht. De werknemer is degene die de arbeid verricht. In de definitiebepaling wordt de uitlener, dus degene die een werknemer aan een derde ter

beschikking stelt voor het verrichten van arbeid welke die derde gewoonlijk doet verrichten in eerste instantie van het werkgeversbegrip onttrokken, om vervolgens de inlener van die werknemer tot werkgever te bestemmen. Al deze arbeidsrelatie(s) is (zijn) in het tweede lid aangeduid met de term 'in dienst hebben'.

Eerste en tweede lid

Het boetenormbedrag waarvan in het eerste lid sprake is, is gerelateerd aan wat wordt genoemd een middelgroot bedrijf, dat wil zeggen een bedrijf waar de werkgever 50 of meer, maar minder dan 100 werknemers in dienst heeft. De overige boetenormbedragen zijn in het tweede lid gerelateerd aan categorieën die betrekking hebben op het in dienst hebben:

- van minder dan 10 werknemers, aangeduid als kleinbedrijf,
- van 10 werknemers of meer, maar minder dan 50 werknemers, aangeduid als middenbedrijf, en
- van 100 of meer werknemers, aangeduid als grootbedrijf.

De categorie-indeling vindt zijn basis in de getalscriteria die gelden in het kader van de Wet op de ondernemingsraden. Voor de aanduiding van het kleinbedrijf is aansluiting gezocht bij de volledig vrijwillige instelling van de personeelsvertegenwoordiging. Waar sprake is van het middenbedrijf dus van ten minste 10, maar minder dan 50 in de onderneming werkzame personen, is de instelling van een personeelsvertegenwoordiging minder vrijblijvend. Daar waar sprake is van 50 of meer in de onderneming werkzame personen, is men verplicht een ondernemingsraad te stellen. Deze laatste categorie wordt in geval van een middenbedrijf begrensd tot 100 werknemers. In die gevallen waar 100 of meer werknemers in dienst zijn, wordt gesproken van een groot bedrijf.

Een belangrijk verschil tussen de beboeting in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de beboeting in het kader van de Arbeidstijdenwet is het aantal overtredingen dat per inspectie in het kader van de Arbeidstijdenwet gevonden zal worden. De ervaring leert dat een inspectie in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 een beperkt aantal beboetbare feiten oplevert. Bij een inspectie in het kader

van de Arbeidstijdenwet wordt geïnspecteerd op bijvoorbeeld rusttijden, arbeidstijden en pauzes van een aantal geselecteerde werknemers.

Bovendien wordt een langere periode onderzocht wat een fors aantal beboetbare feiten kan opleveren. Op basis van het beginsel per werknemer per feit per dag, bezien over een langere periode zou dit tot zeer hoge boetes leiden. Daarbij kost het ook teveel tijd en menskracht om elk bedrijf geheel door te lichten. Daarom is ervoor gekozen om het aantal werknemers dat in het boeterapport wordt opgenomen te maximaliseren. Dit aantal is gerelateerd aan de bedrijfsgrootte. Als dan de bedrijfsgrootte indeling van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 wordt gevolgd (0-9, 10-49, 50-249, 250 en meer), worden bedrijven met meer dan 100 werknemers in de categorie 50-249 relatief bevoordeeld: vergeleken met de kleine, middenbedrijf en middelgrootbedrijven is hun boete relatief laag. Daarom is ervoor gekozen om de grens tussen middelgrootbedrijf en grootbedrijf voor de Arbeidstijdenwet lager te stellen. Bij een bedrijfsgrootte van meer dan 100 werknemers is de boete voor deze bedrijven tussen de 99 en 250, vergeleken met de andere bedrijven, evenredig.

Derde lid

Een gecorrigeerd boetenormbedrag dat is vastgesteld aan de hand van het aantal werknemers dat bij een werkgever in dienst is, wordt als uitgangspunt genomen voor de eventuele verdere berekening van de boete. Daarbij moet dan worden gedacht aan de verhoging bij het verschijnsel recidive waarvan in artikel 10:7, tweede lid, Arbeidstijdenwet sprake is. In dit artikellid wordt bepaald dat de boeteoplegger bevoegd is om bij constatering van recidive binnen 24 maanden een wettelijke verhoging van maximaal 50% van de oorspronkelijke opgelegde boete toe te passen.

Beleidsregel 3

Artikel 2:7 Arbeidstijdenwet maakt het mogelijk om zelfstandigen onder de reikwijdte van de wet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit te brengen. In die gevallen waar dat is gebeurd, zoals bij de mijnbouwsector,

geldt de correctiefactor 0,5 maal het boetenormbedrag wat dus overeenkomt met het kleinbedrijf (zie beleidsregel 2, tweede lid, onderdeel a).

Beleidsregel 4

Deze beleidsregel heeft betrekking op beboetbare feiten die verband houden met het verbod van kinderarbeid. In dat kader is het begrip verantwoordelijke persoon van belang. Van dat begrip is in dit artikellid van de beleidsregel het werkgeverschap uitgezonderd. Dat betekent dat voor de toepassing van deze beleidsregel op grond van de definitiebepaling in artikel 3:1 Arbeidstijdenwet onder verantwoordelijk persoon wordt verstaan een ieder die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij heeft of in wiens huishouding een kind is opgenomen.

Bij de beboetbare feiten die verband houden met het verbod van kinderarbeid gaat het in de eerste plaats om het verbod zelf, dat is neergelegd in artikel 3:2, eerste lid,

Arbeidstijdenwet. Het vierde lid van dat artikel geeft aan dat de verantwoordelijke persoon de voorschriften die zijn gesteld in de Nadere regeling kinderarbeid moet naleven. In de tweede plaats gaat het dan om het naleven van de voorschriften die zijn verbonden aan een vrijstelling waarvan in artikel 3:3, derde lid, Arbeidstijdenwet sprake is. De ontheffingsmogelijkheid en de mogelijk daaraan verbonden voorschriften die in artikel 3:3, vierde lid,

Arbeidstijdenwet wordt genoemd is alleen van toepassing op een werkgever. In de laatste plaats gaat het om voorschriften die gerelateerd zijn aan het vermijden van gevaar en arbeid die leidt tot een nadelige invloed op de lichamelijke of geestelijke ontwikkeling van het betrokken kind.

Voor de hoogte van de op te leggen boete aan de ouder of verzorger wordt als uitgangspunt genomen 0,25 maal het boetenormbedrag dat voor deze feiten geldt en als zodanig is neergelegd in bijlage 1. Dat betekent dat daar waar sprake is van het niet naleven van het verbod van kinderarbeid de ouder of verzorger een boete opgelegd kan krijgen van € 225,-, zijnde 0,25 x het boetenormbedrag van € 900,-. Waar het gaat om het niet naleven van een voorschrift terzake van toegestane kinderarbeid

geldt als opgelegde boete € 25,-, zijnde 0,25 x het boetenormbedrag van € 100,-. Deze voorbeelden spelen natuurlijk alleen daar waar geen sprake is van recidive. Zie daarover de toelichting bij beleidsregel 2, derde lid.

Beleidsregel 5

Voor de invoering van de bestuurlijke boete werd in het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie een beperking gehanteerd ten aanzien van het aantal werknemers dat in het procesverbaal werd opgenomen. Die beperking was afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat bij de betreffende werkgever in dienst is. Vanwege de continuïteit van het handhavingsbeleid is het nodig om voor de uitvoering van de bestuurlijke boete een dergelijke beperking van het aantal op te nemen werknemers in het boete rapport op te nemen. Dit heeft zijn weerslag gevonden in beleidsregel 5.

In vergelijking met het voorheen strafrechtelijke handhavingsbeleid is in deze beleidsregel een verfijning aangebracht. In plaats van drie categorieën van bedrijfsgrootte, zijn er nu namelijk vier. Deze verfijning is een gevolg van het feit dat de boetenormbedragen lager zijn dan de boetetarieven die zijn vastgelegd in de Richtlijn aanwijzing Arbeidstijdenwet van het College van Procureurs-generaal van 15 maart 1998, Stcrt. 1998, 42.

Daarnaast wordt er nog eens rekening gehouden met de grootte van het bedrijf voor de hoogte van het boetenormbedrag dat in beleidsregel 2 is geregeld.

Het maximaal in het boeterapport op te nemen aantal werknemers is afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is. De volgende staffel is in beleidsregel 5 opgenomen en ziet er schematisch als volgt uit:

Aantal werknemers in dienst van de werkgever/naar bedrijfsgrootte	Maximum aantal werknemers in het boeterapport
kleinbedrijf	
1-9 werknemers	3
midden bedrijf	
10-49 werknemers	6
middelgroot bedrijf	
50-99 werknemers	9
grootbedrijf	
100 werknemers of meer	12

Beleidsregel 6

Eerste lid

Het eerste lid van deze beleidsregel geeft aan dat de op te leggen boete is samengesteld uit de som van de per beboetbaar feit berekende boetebedragen. Dat hangt samen met artikel 10:5, derde lid, Arbeidstijdenwet, dat wel het cumulatieartikel wordt genoemd. Het uitgangspunt van dit artikellid is dat de beboetbaar gestelde feiten gelden ten opzichte van elk persoon met of ten aanzien van wie het beboetbare feit is begaan en met betrekking tot elke dag in de loop waarvan dat beboetbare feit is begaan. Met andere woorden: voor de berekening van de hoogte van de totale boete in de boetebeschikking geldt het beginsel per man, per dag, per beboetbaar feit.

Tweede lid

In het tweede lid van deze beleidsregel wordt allereerst aangegeven dat de minimale boete per boetebeschikking € 25,- bedraagt. Het beginsel dat in het eerste lid van deze beleidsregel is neergelegd dat voor de berekening van de totale boete in de boetebeschikking wordt uitgegaan van het beginsel per man, per dag, en per beboetbaar feit brengt met zich mee dat de hoogte van de totale boete behoorlijk kan oplopen. Om te voorkomen dat de hoogte van die totale boete tot een onaanvaardbaar hoog niveau kan oplopen, is in het tweede lid van de beleidsregel een begrenzing aangebracht aan de maximaal in de boetebeschikking op te leggen boete. Daarbij is wel een onderscheid gemaakt tussen werkgevers als natuurlijke personen en werkgevers als rechtspersonen, wat ook in artikel 10:7, eerste lid, Arbeidstijdenwet is

gebeurd. De maximale boetehoogte in de boetebeschikking is conform de in dat artikellid genoemde hoogte van de boete per beboetbaar feit. Wel is de zelfstandige wat betreft de maximale boetehoogte gelijkgesteld met de werkgever als natuurlijke persoon. Voor de ouder of verzorger wordt in verband met het niet naleven van het verbod van kinderarbeid het boetebedrag gesteld op een 0,25 van het boetenormbedrag, dat wil zeggen € 225,- per overtreding.

Beleidsregel 7

Met beleidsregel 7 wordt duidelijkheid gegeven over wanneer er sprake is van recidive en een beboetbaar feit een strafbaar feit wordt. Er is in deze beleidsregel gekozen voor de term onderneming. Aan deze term moet dezelfde betekenis worden toegekend als in de Wet op de ondernemingsraden, dus: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht.

Voor het begrip 'onderneming' zijn van belang: organisatorisch verband en zelfstandige eenheid. Van een organisatorisch verband is sprake wanneer mensen samenwerken binnen een structuur en die structuur in leiding voorziet. Als verschillende zelfstandigen voor eigen rekening in een pand werken, is hun werk gescheiden en is geen sprake van een organisatorisch verband, ook niet als zij dit pand gezamenlijk in eigendom hebben of een van hen als huurder optreedt en allen naar rato aan de huurprijs een bijdrage leveren. Indien werknemers arbeid verrichten verspreid over verschillende locaties en

niet in de onderneming van de ondernemer, is er evenmin sprake van organisatorisch verband.

Voorts moet het organisatorisch verband als een zelfstandige eenheid naar buiten optreden. Daarbij is niet van belang of het optreden rechtens zelfstandig is. Ook het feit dat het organisatorisch verband deel uitmaakt van een groter juridisch geheel doet niet dat af aan het optreden als een zelfstandige eenheid. Een filiaal van een grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf of een dependance van een gemeentehuis en een bijkantoor van een bankinstelling zijn organisatorische verbanden die als zelfstandige eenheid optreden.

Van zelfstandig optreden naar buiten is in de eerste plaats sprake wanneer dat onder eigen naam gebeurt. Maar ook als dat niet het geval is maar wanneer er zelfstandig met derden wordt gecontracteerd, goederen en diensten aan het publiek worden aangeboden, is sprake van zelfstandig naar buiten optreden.

Bijlage 1 Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete**Onderwerp** **Boetenormbedrag****Kinderarbeid*** *het verbod van kinderarbeid* € 900,-* *het niet naleven van voorschriften in geval van toegestane**kinderarbeid*

– rusttijd € 100,-

– zondagsarbeid € 100,-

– arbeidstijd € 100,-

– nachtarbeid € 100,-

– pauze € 100,-

* *bijzondere onderwerpen*

– voorlichting € 100,-

– zorgverplichting arbeidsomstandigheden € 100,-

Algemene verplichtingen* *beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie* € 900,-* *arbeids- en rusttijdenregistratie* € 2.250,-* *bewaren registratie* € 900,-* *werknemers*– *verbod van het werken rondom de bevalling* € 2.250,-**Jeugdige werknemers**

– rusttijd € 100,-

– zondagsarbeid € 100,-

– arbeidstijd € 100,-

– nachtarbeid € 100,-

– pauze € 100,-

– bijzondere diensten € 100,-

Werknemers van 18 jaar of ouder met uitzondering van werknemers waarop § 5.14 Arbeidstijdenbesluit van toepassing is

– rusttijd € 100,-

– zondagsarbeid € 100,-

– arbeidstijd € 100,-

– nachtarbeid € 100,-

– pauze € 100,-

– bijzondere diensten € 100,-

Werknemers van 18 jaar of ouder waarop § 5.14 Arbeidstijdenbesluit van toepassing is

– rusttijd € 500,-

– arbeidstijd € 500,-

– nachtarbeid € 500,-

– pauze € 500,-

– bijzondere diensten € 500,-

– aantal aaneengesloten dagen arbeid € 500,-

- Indien sprake is van het verrichten van toegestane arbeid door kinderen van 13 tot en met 15:

- in een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd heeft van minder dan 24 uur, of
- tussen 21.00 uur en 06.00 uur, of
- met een onafgebroken rusttijd van minder dan 12 uur in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, of
- meer dan 10 uur per dienst, of
- meer dan 45 uur per week.

- Indien sprake is van het verrichten van arbeid door jeugdige werknemers:
 - in een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd heeft van minder dan 24 uur, of

- tussen 00.00 uur en 06.00 uur, of
- met een onafgebroken rusttijd van minder dan 10 uur in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, of
- meer dan 12 uur per dienst, of
- meer dan 60 uur per week.

- Indien sprake is van het verrichten van arbeid door werknemers van 18 jaar of ouder

- in een tijdruimte van 10 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd heeft van minder dan 24 uur,
- met een onafgebroken rusttijd van minder dan 6 uur in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren, of
- meer dan 14 uur per dienst, of
- gedurende meer dan 72 uur in elke periode van 7 maal 24 uren, of
- meer dan 48 uur gemiddeld berekend over een periode van 13 weken.

- Indien de in de Nadere Regeling Kinderarbeid gegeven voorschriften niet worden nageleefd in combinatie met het niet naleven van voorschriften die zijn neergelegd in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de daarop berustende bepalingen.

- Het niet naleven van de voorschriften die zijn geregeld in § 5.14 Arbeidstijdenbesluit en als zodanig in het interventiebeleid van het Staatstoezicht op de Mijnen zijn gekwalificeerd.

Bijlage 2 Lijst direct beboetbare feiten

- Het in het geheel niet hebben van een arbeids- en rusttijdenregistratie in combinatie met het niet naleven van andere voorschriften van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.

- Het niet naleven van het verbod van kinderarbeid:

- indien ('gewone') arbeid wordt verricht door kinderen jonger dan 13 jaar;

- indien 'artistieke' arbeid door kinderen wordt verricht waarvoor geen ontheffing kan worden verleend.