

Vaststelling nieuwe Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 april 2007, nr. AV/IR/2007/7323, tot vaststelling van nieuwe Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Gelet op de artikelen 10:5 en 10:7 van de Arbeidstijdenwet;

Besluit:

Artikel 1. Berekening van de boete

1. Bij de berekening van een boete als bedoeld in artikel 10:5 van de Arbeidstijdenwet wordt 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 beleidsregel 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 een bepaling van dezelfde categorie niet is nageleefd of dat 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 aange-merkt 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.

Artikel 2. Correctie aantal werknemers

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.

Artikel 3. Zelfstandigen

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 artikel 2, tweede lid, onderdeel a, gegeven correctiefactor gehanteerd.

Artikel 4. Verantwoordelijke persoon

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

Artikel 5. Maximum aantal werknemers

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:

- a. 3 (kleinbedrijf),
- b. 6 (middenbedrijf),
- c. 9 (middelgroot bedrijf),
- d. 12 (grootbedrijf).

Artikel 6. Correctie direct beboetbaar feit

Het op grond van voorgaande artikelen bepaalde boetebedrag wordt met anderhalf vermenigvuldigd, indien er sprake is van een direct beboetbaar feit zoals genoemd in de lijst die is opgenomen als bijlage 2 bij deze beleidsregel.

Artikel 7. Minimale en maximale boetes

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 artikel 3, of de verantwoordelijke persoon, bedoeld in artikel 4, kan worden opgelegd, bedraagt:

- a. minimaal € 25,-;
- b. voor de werkgever als natuurlijk persoon maximaal € 11.250,-;
- c. voor de werkgever als rechtspersoon maximaal € 45.000,-;
- d. voor de persoon die noch werkgever noch werknemer is, bedoeld in artikel 3, maximaal € 11.250,-;
- e. voor de verantwoordelijke persoon, bedoeld in artikel 4, maximaal € 2250,-.

Artikel 8. Onherroepelijke boete

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

Artikel 9. Intrekking oude beleidsregels

De Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit van 7 september 2004 (Stcrt. 174) worden ingetrokken.

Artikel 10. Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Artikel 11. Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit.

Deze beleidsregel wordt met de toelichting en de bijlagen in de Staatscourant geplaatst.

Den Haag, 5 april 2007.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.

Bijlage 1. Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete

Onderwerp	Boetenormbedrag
Kinderarbeid	
* het verbod van kinderbeid	€ 900,-
– het ontbreken van een ontheffing indien deze kan worden verleend	€ 500,-
* het niet naleven van voorschriften in geval van toegestane kinderbeid	
– 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	€ 4.500,-
– bewaren registratie	€ 4.500,-
– werknemers	
– verbod van het werken rondom de bevalling	€ 2.250,-
Jeugdige werknemers	
– rusttijd	€ 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,-
– arbeidstijd	€ 100,-
– nachtarbeid	€ 100,-
– bijzondere diensten	€ 100,-
Werknemers voor zover het een overtreding betreft van artikel 5:15 lid 7 Arbeidstijdenwet, en voor zover een deel van de werkzaamheden activiteiten betreft als bedoeld in artikel 5:12 lid 2 onder a Arbeidstijdenwet.	
– dagelijkse rusttijd enkel bemand < 11 uur	€ 110,-
– dagelijkse rusttijd enkel bemand < 8 uur	€ 220,-
	+ € 220,- per uur te kort
– dagelijkse rusttijd enkel bemand bij < 4,5 uur	€ 1100,-
	+ € 220,- per uur
– dagelijkse rusttijd dubbel bemand bij < 9 uur	€ 110,-
– dagelijkse rusttijd dubbel bemand bij < 7 uur	€ 220,-
	+ € 220,- per uur te kort
– dagelijkse rusttijd dubbel bemand bij < 4,5 uur	€ 880,-
	+ € 220,- per uur te kort
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,-

Toelichting bij bijlage 1

Kinderarbeid

Onder bepaalde voorwaarden kan een ontheffing van het verbod van kinderbeid worden verleend (artikel 3:3, eerste lid van de Arbeidstijdenwet). Wanneer een ontheffing ontbreekt en deze had kunnen worden verkregen indien de ontheffing was aangevraagd wordt een boe-

te opgelegd van € 500,-. Deze boete is lager dan de boete voor overtreding van het verbod op kinderbeid, de boete die wordt gegeven wanneer de ontheffing ook niet zou zijn verleend wanneer die wel was aangevraagd.

Sector mijnbouw

In de tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers van

18 jaar of ouder 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 hoge-

re boetebedragen vastgesteld. Overtreding van deze eigen en zeer specifieke arbeids- en rusttijdnormering 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.

Samenloop en vervoerswerkzaamheden
Wanneer er sprake is van samenloop, op grond van artikel 5:15, zevende lid van de Arbeidstijdenwet waarbij vervoerswerkzaamheden worden verricht wordt aangesloten bij het beleid uit de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer). De reden hiervoor is dat een overtreding van de rusttijden gevaar voor de verkeersveiligheid oplevert. Onder transportinspectie wordt verstaan een inspectie langs de kant van de weg naar de naleving van de Arbeidstijdenwetgeving met betrekking tot vervoerswerkzaamheden. Onder een bedrijfsinspectie wordt verstaan een inspectie op het bedrijf naar de naleving van de Arbeidstijdenwetgeving met betrekking tot vervoerswerkzaamheden.

Bijlage 2. Lijst direct beboetbare feiten

- a. Het niet hebben van een deugdelijke arbeids- en rusttijdenregistratie indien hierdoor een volledige inspectie over de gehele te onderzoeken periode niet mogelijk is.
- b. Het niet naleven van het verbod van kinderarbeid:
 - indien ('gewone') arbeid wordt verricht door kinderen jonger dan 13 jaar, of
 - indien 'artistieke' arbeid door kinderen wordt verricht waarvoor geen ontheffing is verleend.
- c. Indien er bij het niet naleven van art. 3:2 van de Arbeidstijdenwet sprake is van een voor een kind gevaarlijke situatie.
- d. Indien sprake is van het verrichten van arbeid door kinderen van 13 tot en met 15 jaar:
 - een kind in een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd heeft van minder dan 24 uur, of
 - tussen 23.00 uur en 06.00 uur, of
 - waarbij de onafgebroken rusttijd in een aaneengesloten tijdruimte van 24 uren minder dan 12 uur is, of
 - meer dan 10 uur per dienst, of
 - meer dan 45 uur per week.
- e. Indien sprake is van het verrichten van arbeid door jeugdige werknemers (16 en 17 jarigen):
 - een jeugdige werknemer 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.
- f.¹ Indien sprake is van het verrichten van arbeid door werknemers van 18 jaar of ouder:
 - een werknemer in een tijdruimte van 14 maal 24 uren een onafgebroken rusttijd heeft van minder dan 32 uur, of
 - 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 een periode van een week, of
 - meer dan 48 uur gemiddeld berekend over een periode van 16 weken.
- g. Het gestelde onder e en f geldt niet voor zover in het Arbeidstijdenbesluit in langere arbeidstijden of kortere rusttijden is voorzien dan onder e of f zijn genoemd. Zolang in dat geval conform het Arbeidstijdenbesluit arbeid wordt verricht, is er pas sprake van een direct beboetbaar feit indien de ruimere norm van het Arbeidstijdenbesluit wordt overtreden.
- h. Het bepaalde onder g is niet van toepassing wat betreft de norm van het gemiddeld aantal uren per week en de norm van de onafgebroken rusttijd na de aanwezigheidsdienst indien er sprake is van het verrichten van arbeid door werknemers van 18 jaar of ouder en de werknemer conform het Arbeidstijdenbesluit in een aanwezigheidsdienst arbeid verricht. Er is in dat geval sprake van een direct beboetbaar feit:
 - indien er meer dan 60 uur gemiddeld arbeid wordt verricht berekend over een periode van 26 weken; of,
 - indien er sprake is van een onafgebroken rusttijd van minder dan 6 uur na afloop van een aanwezigheidsdienst.
- i. 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.

Samenloop en vervoerswerkzaamheden
j. Indien er sprake is van een transportinspectie:

- een te korte dagelijkse rusttijd;

k. Indien er sprake is van een bedrijfsinspectie:

- een dagelijkse rusttijd van minder dan 4,5 uur, of
- structurele overtredingen op 10% of meer van de door de bestuurder gebruikte registratiemiddelen terzake in tenminste 11 gecontroleerde zogenoemde chauffeurswerkdagen.

Toelichting bij bijlage 2

Week

De wet bevat geen definitie van de term week. In deze beleidsregel wordt aangesloten bij het spraakgebruik (zie ook Rb. Rotterdam 21 juni 1921, W 10 844.). Een week is het tijdvak gelegen tussen zondag 00.00 uur en de eerstvolgende

zaterdag 24.00 uur. In het verlengde hiervan moet als 'dag' worden beschouwd de tijdruimte van 00.00 tot 24.00 uur.

Ruimere normering in het Arbeidstijdenbesluit

In het Arbeidstijdenbesluit wordt voor een aantal sectoren of typen werkzaamheden voorzien in een ruimere normering dan is voorgeschreven in de Arbeidstijdenwet. In sommige gevallen is de norm in het Arbeidstijdenbesluit ruimer dan de norm voor direct beboetbaarheid. Overtreding van deze ruime normering is in dat geval een direct beboetbaar feit.

Aanwezigheidsdiensten

Artikel 4.8:1 van het Arbeidstijdenbesluit regelt de normering als de werknemer ook rechtmatig in aanwezigheidsdiensten werkt. Hierbij geldt de tijd tijdens de aanwezigheidsdienst als arbeidstijd. Een werknemer mag dan maximaal gemiddeld 48 uur per week over een periode van 26 weken arbeid verrichten. Dit kan worden uitgebreid naar gemiddeld 60 uur per week als de werknemer hiermee uitdrukkelijk instemt (de zogenaamde opt-out van artikel 4.8:2 van het Arbeidstijdenbesluit).

Indien er geen opt-out is getekend is er sprake van een overtreding van artikel 4.8:1, derde lid, onderdeel b, van het Arbeidstijdenbesluit als er meer dan gemiddeld 48 uur per week arbeid wordt verricht. De Arbeidsinspectie treedt direct op als er meer dan gemiddeld 60 uur per week arbeid wordt verricht. Wanneer er wel meer dan 48 uur, maar niet meer dan 60 uur per week arbeid wordt verricht wordt een waarschuwing gegeven waarbij de werkgever een termijn krijgt om de arbeidstijden aan te passen aan artikel 4.8:1 van het Arbeidstijdenbesluit. Als bij hercontrole blijkt dat nog steeds meer dan gemiddeld 48 uur per week arbeid wordt verricht wordt er een boete opgelegd.

Indien er wel een opt-out is getekend is er geen sprake van een overtreding als meer dan gemiddeld 48 uur per week, maar niet meer dan gemiddeld 60 uur per week arbeid wordt verricht (ongeacht voor hoeveel meer uren de opt-out is getekend). Als bij een inspectie blijkt dat meer dan gemiddeld 60 uur per week arbeid wordt verricht, wordt direct een boete opgelegd.

Uitbreiding van de lijst direct beboetbare feiten

Met de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit van 1 april 2007 is het aantal gevallen waarin er sprake is van een direct beboetbaar feit uitgebreid.

1. Arbeids- en rusttijdenregistratie

De arbeids- en rusttijdenregistratie ligt ten grondslag aan een inspectie van de naleving van de Arbeidstijdenregelgeving. Als deze registratie er niet is, kan niet worden geïnspecteerd. Het kan dan lonend zijn voor een werkgever die veel overtredingen begaat om geen arbeids- en rusttijdenregistratie te hebben. Onder de oude beleidsregels kreeg hij dan slechts een waarschuwing. Om dit misbruik tegen te gaan is nu als direct beboetbaar feit gedefinieerd het niet hebben van een deugdelijke arbeids- en rusttijdenregistratie indien daardoor een volledige inspectie over de gehele te onderzoeken periode niet mogelijk is.

Indien de arbeids- en rusttijdenregistratie niet deugdelijk is, maar een inspectie hierdoor niet gehinderd wordt, is er geen sprake van een direct beboetbaar feit. Er wordt dan eerst een waarschuwing gegeven en niet direct een boete opgelegd.

2. Kinderarbeid

Het aantal gevallen dat het overtreden van de bepalingen inzake kinderarbeid als een direct beboetbaar feit wordt gekwalificeerd is uitgebreid.

Indien de inspecteur constateert dan een kind van 13 tot en met 15 jaar niet-toegestane arbeid verricht is dit een direct beboetbaar feit wanneer ook aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:

- a. er is sprake van een voor een kind gevaarlijke situatie; of,
- b. als het kind onvoldoende heeft gerust, laat werkt of te lang werkt zoals omschreven in bijlage 2.

Ad a. Het is afhankelijk van de situatie of er sprake is van een voor een kind gevaarlijke situatie. Als het kind wordt blootgesteld aan overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving zal er in de meeste gevallen sprake zijn van een voor een kind gevaarlijke situatie. Maar ook als er geen sprake is van een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving kan er sprake zijn van een voor een kind gevaarlijke situatie. Zo zal er bij het werken met of in de nabijheid van een cirkelzaag sprake zijn van een voor een kind gevaarlijke situatie ook al is er geen sprake van overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor het werken met of in de nabijheid van gevaarlijke stoffen of het werken op hoogte.

Ad b. In het geval onder b is er sprake van overtreding van artikel 3:2, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet.

Het verrichten van toegestane arbeid door een kind van 13 tot en met 15 jaar is slechts een direct beboetbaar feit als het kind onvoldoende heeft gerust, laat werkt of te lang werkt zoals omschreven in bijlage 2.

Telling bij doorlopende diensten

Op grond van artikel 1:7, eerste lid, onderdeel c van de Arbeidstijdenwet is een dienst een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste 8 uren. Dit betekent dat een dienst niet eindigt als een werknemer na het verrichten van werkzaamheden een rusttijd heeft van minder dan acht uur. Hierdoor is er niet alleen een overtreding van de rusttijdbepaling, maar ook van de arbeidstijdbepaling.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken. Stel dat een werknemer, na een rust van 12 uur, 10 uur werkt, 7 uur rust en vervolgens weer 10 uur werkt, waarna hij 12 uur rust. Er is sprake van een dienst van 27 uur, waarin 20 uur arbeid wordt verricht. De werkgever heeft hier art. 5:3, tweede lid van de Arbeidstijdenwet overtreden, omdat de werknemer binnen de periode van 24 uur slechts 7 uur heeft gerust. Maar hij heeft ook art. 5:7, tweede lid van de Arbeidstijdenwet overtreden doordat de werknemer in de dienst (van 26 uur) 20 uur arbeid heeft verricht, terwijl hij maximaal 12 uur per dienst arbeid mag verrichten.

Op dergelijke situaties ziet artikel 9. De arbeidstijdovertreding zal alleen in een boeterapport worden opgenomen als de rusttijd korter is dan 6 uur en de rusttijdovertreding een direct beboetbaar feit is. Indien de rusttijd korter is dan 6 uur is er geen relevante werkonderbreking geweest. Er is dan sprake van één dienst.

¹ Een overtreding met betrekking tot de arbeidstijd die het gevolg is van het feit dat twee perioden waarin arbeid wordt verricht wordt onderbroken door een te korte dagelijkse rusttijd is slechts een direct beboetbaar feit indien genoemde rusttijd korter is dan 6 uur.

Toelichting

Algemeen

Deze nieuwe beleidsregel hangt samen met de wijziging van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit per 1 april 2007 en de wijziging van de regels voor aanwezigheidsdiensten per 1 juni 2006. Met de wijziging van de Arbeidstijdenwet is het aantal regels betreffende de arbeids- en rusttijden beperkt en vereenvoudigd. Een nieuwe beleidsregel inzake boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit is daarom noodzakelijk. De beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit sluit aan bij de prioriteiten van het Handhavingprogramma 2007–2010 (Kamerstukken II 2005/06, 17 050 nr. 331).

Met de totstandkoming van de Wet bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet is de bestuurlijke boete als sanctiemogelijkheid ingevoerd bij het niet naleven van de voorschriften die in de Arbeidstij-

denwet zijn neergelegd. De bevoegdheid om een dergelijke boete op te leggen is toegekend aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze bevoegdheid is gemandateerd aan een door hem aangewezen onder hem ressorterende ambtenaar (artikel 10:5 eerste lid van de Arbeidstijdenwet). Deze ambtenaar neemt bij de boeteoplegging de door de minister uitgevaardigde beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit in acht.

Bij de totstandkoming van deze beleidsregel is rekening gehouden met 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).

Artikelsgewijs

Artikel 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.

In de Arbeidstijdenwet worden drie categorieën bepalingen onderscheiden, te weten bepalingen inzake arbeids- en rusttijden, bepalingen inzake administratieve verplichtingen en bepalingen inzake kwetsbare groeperingen (bijvoorbeeld zwangere vrouwen, kinderen en jeugdigen). Alle bepalingen inzake arbeids- en rusttijden zijn bijvoorbeeld 'bepalingen van dezelfde categorie' in de zin van deze beleidsregel.

De beleidsregel boeteoplegging bevat nadere regels over de wijze waarop de boete wordt berekend.

Bij deze beleidsregel behoren de volgende bijlagen:

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

Deze beleidsregel boeteoplegging geldt niet daar waar het gaat om de berekening van boetes voor beboetbare feiten die betrekking hebben op de vervoers-

sectoren. Op dit punt is aangesloten bij de formulering die in artikel 5:12 van de Arbeidstijdenwet wordt gehanteerd. Voor de vervoerssectoren is een afzonderlijke beleidsregel boeteoplegging vastgesteld. Een en ander brengt met zich dat de aard van de arbeid van doorslaggevende betekenis is voor de toepassing van de verschillende beleidsregels boeteoplegging.

Artikel 2

'In dienst hebben'

In artikel 1:1 van de Arbeidstijdenwet wordt het begrip werkgever gedefinieerd. Met de term 'in dienst hebben' in het tweede lid van artikel 2 van deze beleidsregel wordt op al deze in artikel 1:1 van de Arbeidstijdenwet genoemde arbeidsrelaties gedoeld.

Indeling in bedrijfsgrootte

Het boetenormbedrag waarvan in het eerste lid sprake is, is gerelateerd aan het zogenaamde middelgroot bedrijf (een bedrijf waar de werkgever 50 of meer, maar minder dan 100 werknemers in dienst heeft). In het tweede lid worden de uitgangspunten genoemd voor de boetenormbedragen voor bedrijven met een afwijkende aantal werknemers:

- kleinbedrijf: minder dan 10 werknemers;
- middenbedrijf: 10 werknemers of meer, maar minder dan 50 werknemers; en,
- grootbedrijf: 100 of meer werknemers.

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 is 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.

Verdere berekening

Een gecorrigeerd boetenormbedrag dat is vastgesteld aan de hand van het aantal werknemers dat bij een werkgever in dienst is, wordt als uitgangsbetrag genomen voor de eventuele verdere berekening van de boete. Daarbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan de verhoging bij recidive waarvan in artikel 10:7, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet sprake is. In dit artikellid wordt

bepaald dat de boeteoplegger bevoegd is om bij constatering van recidive de boete met 50% te verhogen.

Artikel 3

Artikel 2:7 van de 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.

Artikel 4

Dit artikel heeft betrekking op beboetbare feiten die verband houden met het verbod van kinderarbeid. Voor de toepassing van dit artikel op grond van artikel 3:1 van de Arbeidstijdenwet wordt onder verantwoordelijk persoon verstaan een ieder die over een kind het ouderlijk gezag of de voogdij heeft of in wiens huishouding een kind is opgenomen.

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,-.

Artikel 5

Een inspectie in het kader van de Arbeidstijdenwet kan een fors aantal beboetbare feiten opleveren. Er wordt over een periode van enkele weken tot een jaar geïnspecteerd op bijvoorbeeld alle (dagelijkse en wekelijkse) rusttijden en arbeidstijden over die gehele periode. Op basis van het beginsel per werknemer per feit per dag (artikel 10:5, derde lid, van de Arbeidstijdenwet) en gezien over de onderzochte periode zou dit tot zeer hoge boetes leiden.

Om de hoogte van de boetes te beperken wordt er in het handhavingsbeleid van de Arbeidsinspectie een beperking gehanteerd ten aanzien van het aantal werknemers dat in het boetrapport wordt opgenomen. Die beperking is afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat bij de betreffende werkgever in dienst is (zie beleidsregel 2).

De volgende staffel is in artikel 5 opgenomen en ziet er schematisch als volgt uit:

Aantal werknemers in dienst van de werkgever/naar bedrijfsgrootte	Maximum aantal werknemers in het boetrapport
Kleinbedrijf 1-9 werknemers	3

Aantal werknemers in dienst van de werkgever/naar bedrijfsgrootte	Maximum aantal werknemers in het boetrapport
midden bedrijf 10-49 werknemers	6
middelgroot bedrijf 50-99 werknemers	9
Grootbedrijf 100 werknemers of meer	12

Artikel 6

Een uitgangspunt bij de vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet was een ruimere normering met een strengere handhaving op de ruimere normen. Conform dit uitgangspunt wordt de boete met anderhalf vermenigvuldigd als de overtreding is aangemerkt als een direct beboetbaar feit.

Artikel 7

Eerste lid

Het eerste lid van dit artikel geeft aan dat de op te leggen boete is samengesteld uit de som van de per beboetbaar feit berekende boetebedragen.

Tweede lid

In het tweede lid wordt de minimale en maximale hoogte van een op te leggen boete bepaald. Een bestuurlijke boete (bestaande uit de som van de boetebedragen) wegens overtreding van een bij of krachtens de Arbeidstijdenwet gestelde bepaling bedraagt minimaal € 25,-.

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 wordt onderscheid gemaakt tussen werkgevers als natuurlijke personen en werkgevers als rechtspersonen (artikel 10:7, eerste lid van de Arbeidstijdenwet). Anders dan artikel 10:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet, ziet artikel 7, tweede lid van deze beleidsregel op de maximale totale boete. Dat wil zeggen de boete die bestaat uit de boetebedragen voor de individuele beboetbare feiten. Artikel 10:7, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet ziet op het maximale boetebedrag dat per beboetbaar feit kan worden vastgesteld.

De zelfstandige is 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 de maximale boete gesteld op € 2250,-.

Artikel 8

Met artikel 8 wordt duidelijkheid gegeven over wanneer er sprake is van recidive en een beboetbaar feit een strafbaar feit wordt. Er is in dit artikel 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 optre-

dend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht.

Artikelen 9–11

De beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit van 7 september 2004 (Stcrt. 174)

worden ingetrokken. De nieuwe beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit treden in werking op de tweede dag nadat zij in de Staatscourant zijn gepubliceerd.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J.P.H. Donner.*