

Vergaderjaar 2004–2005

**21 501-31**

**Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid,  
Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**Nr. 71**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELE-  
GENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 maart 2005

Hierbij zend ik u, mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de antwoorden op de vragen van mevrouw Smilde (CDA) over de Arbeidstijdenrichtlijn. Tijdens het Algemeen Overleg over de «Raad Sociale Beleid en Werkgelegenheid» op dinsdag 2 maart 2005 is door Staatssecretaris Van Hoof, toegezegd om de door haar gestelde vragen schriftelijk te beantwoorden.

Ik vertrouw erop dat ik Uw Kamer hiermee voldoende heb geïnformeerd.

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

**Antwoorden op de vragen over de Arbeidstijdenrichtlijn van mevrouw Smilde (CDA), gesteld tijdens het Algemeen Overleg over «Raad Sociaal Beleid en Werkgelegenheid» d.d. 2 maart 2005.**

Het Europese Hof van Justitie heeft in de arresten Simap<sup>1</sup> (2000) en Jaeger<sup>2</sup> (2003) bepaald dat de tijd, die rustend tijdens een aanwezigheidsdienst op de arbeidsplaats wordt doorgebracht, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de arbeidstijdenrichtlijn<sup>3</sup>.

Op 22 september 2004 heeft de Commissie<sup>4</sup> een voorstel gedaan voor een herziening van de richtlijn, waarmee ook de belangrijkste problemen rond aanwezigheidsdiensten ten gevolge van deze arresten opgelost zouden kunnen worden.

De belangrijkste elementen in het Commissievoorstel zijn:

1. De introductie van twee nieuwe definities (een van aanwezigheidsdienst en een van het inactieve deel van een aanwezigheidsdienst). Hierdoor behoeven wacht- of slaapuren tijdens aanwezigheidsdiensten niet langer als arbeidstijd te worden geteld en wordt de kans op overschrijding van de grens van de gemiddelde arbeidstijd (inclusief overwerk) van 48 uur per week aanzienlijk beperkt.
2. De standaard referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd (48 uur per week) blijft 4 maanden maar kan bij wet- of regelgeving worden verlengd tot een jaar.
3. Wanneer de dagelijkse of wekelijkse rust wordt ingekort moet de werknemer in principe binnen 72 uur een overeenkomstig aantal uren compensatie krijgen.
4. De individuele opt-out van de 48-urige werkweek blijft mogelijk, zij het onder strengere voorwaarden. De Commissie<sup>5</sup> heeft dit als volgt toegelicht:

«Als artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd) niet wordt toegepast, moet dat bij collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners op het adequate niveau worden toegestaan.

De tekst van het voorstel bepaalt dat deze voorwaarde niet van toepassing is als er geen collectieve overeenkomst van kracht is en er in de onderneming of vestiging geen personeelsvertegenwoordiging is die op grond van de nationale wetgeving en/of gebruiken bevoegd is een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord hierover te sluiten. In die gevallen is de individuele instemming van de werknemer volgens de vastgestelde voorwaarden voldoende.

De toestemming bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord is noodzakelijk, maar niet voldoende. De instemming van de werknemer blijft namelijk altijd vereist.

Ten opzichte van de oude situatie worden de voorwaarden duidelijker en strikter geformuleerd. Zo moet de instemming van de werknemer schriftelijk worden gegeven, kan deze niet bij het begin van de arbeidsverhouding of tijdens de proeftijd worden gegeven, is de geldigheidsduur ervan beperkt, wordt een absoluut maximumaantal arbeidsuren vastgesteld en wordt de verplichting tot het bijhouden van een register nader uitgewerkt.»

#### *Gevolgen compensatie 72 uur*

De regel van compensatie binnen 72 uur kan tot problemen leiden wanneer bijvoorbeeld enkele dagen achtereen moet worden overgewerkt waarbij de minimale rust van 11 uur in geringe mate wordt ingekort (tot bijvoorbeeld 10 uur). Deze inkorting dient dan binnen 72 uur gecompenseerd te worden. Alle lidstaten hebben aangegeven dat zij een termijn van 72 uur te kort vinden. Tijdens de Raad van 7 december is overeenstemming bereikt over een verlenging van de door de Commissie voorgestelde

<sup>1</sup> Hof van Justitie EG, 3 oktober 2000, C-303/98, Simap.

<sup>2</sup> Hof van Justitie EG, 9 september 2003, C-151/02, Landeshauptstadt Kiel tegen Norbert Jaeger.

<sup>3</sup> Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

<sup>4</sup> Voorstel voor een Richtlijn tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, ingediend door de Commissie, Brussel, 22.9.2004, COM(2004) 607 definitief, 2004/0209 (COD).

<sup>5</sup> Voorstel voor een Richtlijn, Brussel, 22.9.2004, COM(2004) 607 definitief, 2004/0209 (COD), blz. 6.

periode van 72 uur voor de toekenning van compenserende rusttijd naar maximaal 7 dagen, waarvan bij CAO kan worden afgeweken.

### *Aanwezigheidsdiensten*

In de huidige Arbeidstijdenrichtlijn is geen definitie voor aanwezigheidsdiensten opgenomen. Elke Lidstaat hanteert zijn eigen definitie voor aanwezigheidsdiensten. In het voorstel van de Commissie worden naast de huidige definities van arbeidstijd en rusttijd dan ook twee nieuwe definities geïntroduceerd (één van aanwezigheidsdienst en één van het inactieve deel van een aanwezigheidsdienst). De nieuwe definities luiden als volgt<sup>1</sup>:

#### *Artikel 1*

Richtlijn 2003/88/EG wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 2 worden de punten 1 bis en 1 ter ingevoegd:

«1 bis. «aanwezigheidsdienst»: tijd gedurende welke de werknemer op zijn werkplek beschikbaar moet blijven om op verzoek van de werkgever zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.

1 ter. «wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst»: tijd gedurende welke de werknemer aanwezigheidsdienst heeft in de zin van artikel 1 bis, maar door zijn werkgever niet geroepen wordt om zijn werkzaamheden te verrichten of zijn functie uit te oefenen.»

2. Het volgende artikel 2 bis wordt ingevoegd:

«Artikel 2 bis

#### **Aanwezigheidsdienst**

De wacht- en slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst worden niet als arbeidstijd beschouwd, tenzij de nationale wetgeving of, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken, een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners anders bepaalt.

De tijd gedurende welke de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst daadwerkelijk zijn werkzaamheden verricht of zijn functie uitoefent, wordt steeds als arbeidstijd aangemerkt.»

In Nederland is de arbeidstijdenrichtlijn geïmplementeerd in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit (ATB). In het ATB is een aanwezigheidsdienst omschreven als een aaneengesloten periode van hoogstens 24 uur waarbij geldt dat de werknemer op de werkplek aanwezig moet zijn om op oproep arbeid te verrichten. In het ATB worden voor verschillende sectoren specifieke regels voor de arbeidstijd, alsmede voor aanwezigheidsdiensten gehanteerd. Er is in de huidige Nederlandse regelgeving reeds sprake van differentiatie naar sector.

### *Stand van zaken*

Tijdens de Raad op 7 december is onder Nederlands voorzitterschap overeenstemming bereikt over de hoofdlijnen van het eerste deel van de tekst (Simap/Jaeger deel). De onderhandelingen liepen echter vast op de opt out, waarmee het mogelijk is om af te wijken van de maximale gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week. Nederland heeft altijd de lijn gevolgd dat het kan instemmen met het behoud van de opt out, inclusief de mogelijkheid van een individuele opt out, maar dat daaraan strengere voorwaarden dienen te worden verbonden. Het Luxemburgse voorzitterschap heeft de gesprekken over de arbeidstijdenrichtlijn voortgezet. Het Kabinet steunt een snelle herziening van de richtlijn om de financiële en personele consequenties van de arresten Simap en Jaeger te onderwerpen.

---

<sup>1</sup> Voorstel voor een Richtlijn, Brussel, 22.9 2004, COM(2004) 607 definitief, 2004/0209 (COD), blz. 9.