
10

Besluit van 11 december 2006 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met richtlijn nr. 2002/15/EG betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen

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

Op de voordracht van Onze Minister van Verkeer en Waterstaat, gedaan mede namens Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 31 juli 2006, nr. HDJZ/S&W/2006-1055, Hoofddirectie Juridische Zaken;

Gelet op richtlijn nr. 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PbEG L 80), alsmede op de artikelen 4:3, tweede lid en 5:12, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 10 oktober 2006, no. W09.06.0340/V);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Verkeer en Waterstaat van 4 december 2006, nr. HDJZ/S&W/2006-1764, Hoofddirectie Juridische Zaken, uitgebracht mede namens Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Arbeidstijdenbesluit vervoer wordt als volgt gewijzigd:

A

Onder vervanging van de punt na onderdeel n van artikel 2.1:1, eerste lid, door een puntkomma wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

o. richtlijn 2002/15/EG: richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PbEG L 80).

B

Artikel 2.3:1, onderdeel b, komt te luiden:

b. een bus, voor zover ingezet voor vervoer waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is;

C

Artikel 2.4:1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:

1. Met uitzondering van de gegevens en bescheiden, bedoeld in verordening (EEG) nr. 3821/85, bewaren de werkgever en de persoon, bedoeld in artikel 2:7, eerste lid, van de wet, de gegevens en bescheiden met betrekking tot de in artikel 4:3 van de wet neergelegde registratieverplichting ten minste 104 weken, gerekend vanaf de datum waarop de gegevens en bescheiden betrekking hebben.

2. Onder vernummering van het tweede en het derde lid tot derde en vierde lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt:

2. De werkgever handelt in overeenstemming met artikel 14, tweede lid, van verordening (EEG) nr. 3821/85.

D

Na artikel 2.4:14 wordt een artikel met opschrift ingevoegd, dat luidt:

Maatwerkregister

Artikel 2.4:15

De werkgever houdt een register bij van alle werknemers die instemming hebben verleend als bedoeld in artikel 2.5:9, tweede lid.

E

Na artikel 2.5:4 wordt een artikel met opschrift ingevoegd, luidende:

Arbeid in nachtdienst ten aanzien van vervoer waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is

Artikel 2.5:4a

1. In afwijking van de artikelen 2.2:2 en 2.3:1 is dit artikel uitsluitend van toepassing op de werknemer die vervoer verricht waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is.

2. In plaats van artikel 5:8 van de wet wordt dit artikel toegepast.

3. Ten aanzien van de werknemer die arbeid verricht die geheel of gedeeltelijk is gelegen in de periode tussen 01.00 en 05.00 uur, geldt dat zijn totale arbeidstijd niet meer bedraagt dan 10 uur in de periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn 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 een dagelijkse arbeidstijd heeft die niet meer bedraagt dan 12 uur in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, te rekenen vanaf het begin van zijn arbeid.

6. Voor de toepassing van het derde en vijfde lid wordt de beschikbaarheidstijd, bedoeld in artikel 3, onder b, van richtlijn 2002/15/EG, naar de tekst zoals deze bij die richtlijn is vastgesteld, niet als arbeidstijd aangemerkt.

F

Artikel 2.5:6 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
 1. In de plaats van artikel 5:10, tweede tot en met zevende lid, van de wet, wordt dit artikel toegepast.
 2. Er worden twee leden toegevoegd, luidende:
 3. Behoudens het eerste en tweede lid en artikel 2.5:3, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat indien deze andere werkzaamheden dan rijden omvat dan wel mede omvat, de werknemer, voor zover hij vervoer verricht waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is:
 - a. geen arbeidstijd langer dan zes uren achtereen zonder pauze heeft;
 - b. ingeval de arbeidstijd zes uren of langer, doch niet meer dan negen uren bedraagt, een pauze van ten minste 30 minuten heeft, dan wel twee pauzes van elk ten minste 15 minuten;
 - c. ingeval de arbeidstijd meer dan negen uren bedraagt, een pauze van ten minste 45 minuten heeft, dan wel verschillende pauzes van elk ten minste 15 minuten.
 4. Voor de toepassing van het derde lid kan de beschikbaarheidstijd, bedoeld in artikel 3, onder b, van richtlijn 2002/15/EG, naar de tekst zoals deze bij die richtlijn is vastgesteld, niet als pauze worden aangemerkt.

G

Het opschrift van artikel 2.5:7 komt te luiden:

Maximale wekelijkse arbeidstijd ten aanzien van vervoer waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 niet van toepassing is

H

Na artikel 2.5:7 worden twee artikelen met opschrift ingevoegd, luidende:

Maximale wekelijkse arbeidstijd ten aanzien van vervoer waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is

Artikel 2.5:8

1. In afwijking van de artikelen 2.2:2 en 2.3:1 is dit artikel uitsluitend van toepassing op de werknemer die vervoer verricht waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 van toepassing is.
2. De werknemer verricht ten hoogste 60 uren per week arbeid, met dien verstande dat hij gedurende een periode van 16 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
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 gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uren arbeid verricht, met dien verstande dat hij gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.
5. Voor de toepassing van het tweede en het vierde lid wordt niet als arbeidstijd aangemerkt beschikbaarheidstijd als bedoeld in artikel 3, onder b van richtlijn 2002/15/EG naar de tekst zoals deze bij die richtlijn is vastgesteld.

Arbeidstijd en maatwerk

Artikel 2.5:9

1. Dit artikel kan uitsluitend worden toegepast indien dit bij collectieve regeling is overeengekomen.

2. Het derde lid kan uitsluitend worden toegepast indien een werknemer daarmee uitdrukkelijk schriftelijk instemt. Deze schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor een zelfde periode verlengd, tenzij de werknemer uitdrukkelijk te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen. De werknemer maakt tijdig het niet instemmen met de stilzwijgende verlenging aan de werkgever kenbaar.

3. Artikel 2.5:8, vierde en vijfde lid, is van toepassing, met dien verstande dat in afwijking daarvan de werkgever de arbeid zodanig organiseert dat de werknemer in een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 55 uren per week arbeid verricht.

4. Elk beding waarbij op een andere wijze dan in dit artikel is bepaald, wordt afgeweken van artikel 2.5:8, vierde lid, is nietig.

I

Artikel 8:1, eerste lid, komt te luiden:

1. Het niet naleven van de artikelen 2.4:1, eerste, tweede en derde lid, 2.4:2, eerste lid, 2.4:3, eerste lid, 2.4:4, 2.4:8 tot en met 2.4:10, 2.4:11, derde lid, 2.4:13, tweede, derde en vierde lid, 2.4:15, 2.5:1, vierde lid, 2.5:3, 2.5:4, vierde lid, 2.5:4a, vijfde lid, 2.5:5, derde lid, 2.5:6, tweede en derde lid, 2.5:7, vierde lid, 2.5:8, vierde lid, 2.5:9, derde lid, 2.6:1, derde lid, 2.7:1, 2.7:2 en 2.7:4, eerste lid, onderdeel b, en tweede lid, alsmede het bepaalde krachtens de artikelen 2.4:1, derde lid, 2.4:2, derde lid, 2.4:3, tweede lid, 2.4:12, onderdelen e, f en g, of 2.4:13, eerste lid, levert een beboetbaar feit op.

ARTIKEL II

Van het Arbeidstijdenbesluit vervoer vervallen met ingang van 23 maart 2011 de artikelen 2.4:15 en 2.5:9 alsmede in artikel 8:1, eerste lid, de aanduidingen «2.4:15,» en «2.5:9, derde lid,».

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 13 februari 2007, nr. 31.

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

's-Gravenhage, 11 december 2006

Beatrix

De Minister van Verkeer en Waterstaat,
K. M. H. Peijs

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

Uitgegeven de *elfde* januari 2007

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

I. ALGEMEEN

Inleiding

Dit besluit strekt tot implementatie van richtlijn 2002/15/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen (PbEG L 80).

Algemene voorschriften met betrekking tot de arbeidstijd voor werknemers zijn vastgelegd in richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de arbeidstijd (PbEG L 299). Deze voorschriften zijn ook van toepassing op de zogeheten mobiele werknemers, tenzij andere communautaire besluiten of richtlijnen voor deze werknemers meer specifieke voorschriften bevatten.

Richtlijn 2002/15/EG is een dergelijke richtlijn met meer specifieke voorschriften. Zij is van toepassing op mobiele werknemers van in een lidstaat gevestigde ondernemingen die deelnemen aan wegvervoersactiviteiten die vallen onder verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (PbEG L 370) of onder de Europese Overeenkomst nopens de arbeidsvoorwaarden voor de bemanningen van motorrijtuigen in het Internationale vervoer over de weg (AETR). Concreet gaat het om vrachtwagens boven de 3,5 ton, en om bussen die zijn ingericht voor het vervoer van meer dan 9 personen en die, voor zover ingezet voor geregeld personenvervoer, een traject van meer dan 50 kilometer afleggen. In de nota van toelichting wordt deze categorie vervoer verder aangeduid als het tachograaf-plichtig wegvervoer.

Richtlijn 2002/15/EG wordt met ingang van 23 maart 2009 in principe ook van toepassing op zelfstandige bestuurders. Of dit ook daadwerkelijk zal gebeuren, hangt af van de resultaten van een onderzoek, dat de Europese Commissie op grond van de richtlijn uiterlijk twee jaar voor genoemde datum dient af te ronden. Dit onderzoek richt zich op de gevolgen van de uitsluiting van zelfstandige bestuurders van het toepassingsgebied van deze richtlijn voor de verkeersveiligheid, de concurrentievoorwaarden, de beroepsstructuur en de sociale aspecten. De implementatie van richtlijn 2002/15/EG beperkt zich in het onderhavige besluit tot werknemers.

Implementatie

Implementatie van richtlijn 2002/15/EG heeft grote gevolgen voor zowel werkgevers en werknemers die met de normen die in genoemde richtlijn zijn opgenomen worden geconfronteerd. Met genoemde richtlijn wordt voor het tachograafplichtige wegvervoer een gemiddelde werkweek van 48 uur ingevoerd. Deze norm wijkt behoorlijk af van wat in het tachograaf-plichtige wegvervoer thans als gemiddelde werkweek wordt gehanteerd. Om die reden hebben de Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid langdurig met de CAO-partijen in de sector overlegd en hun uiteindelijk ook verzocht mee te denken over de wijze van implementatie van de genoemde richtlijn.

De werkgevers- en werknemersorganisaties in de sector hebben aangegeven op dit moment nog niet klaar te zijn voor een algemene invoering van een 48-urige werkweek. De sector heeft in haar reactie verzocht het in een overgangsperiode van 5 jaar mogelijk te maken dat werknemers in het tachograafplichtige wegvervoer nog maximaal gemiddeld 55 uur per week mogen werken. In die tijd kan de sector onderzoek uitvoeren gericht op de vragen:

- hoe de sector om kan gaan met andere arbeidspatronen dan de huidige;
- hoe het effect van de invoering van de 48-urige werkweek op het inkomen van de werknemers (door vermindering van het aantal overwerkuren) kan worden opgevangen;
- hoe ondernemingen in staat gesteld kunnen worden zich (beter) voor te bereiden op de 48-urige werkweek.

Het doel van het onderzoek is de voorwaarden te creëren om naar een gemiddelde arbeidstijd van 48 uur per week toe te groeien. Deze groei dient op zodanige wijze plaats te vinden dat er sprake is van een competitieve, innovatieve en rendabele bedrijfstak met veilige, gezonde en sociale arbeidsomstandigheden voor de werknemers. De sector vindt dit onderzoek dermate belangrijk dat vanuit het O&O-fonds financiering beschikbaar wordt gesteld.

Overgangsregeling via maatwerkregeling

De Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben het gezamenlijke advies van de werkgeversorganisaties en vervoersbonden in het wegvervoer (FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond, Koninklijk Nederlands Vervoer, Vereniging voor Verticaal Transport en Transport en Logistiek Nederland) in beschouwing genomen en hebben om bovengenoemde redenen besloten in de wegvervoersector een overgangsperiode van 5 jaar toe te staan. Op grond van de richtlijn wordt een gemiddelde maximale arbeidstijd van 48 uur per week ingevoerd. Tijdens de overgangsperiode wordt toegestaan dat op individuele basis een werknemer gemiddeld meer dan 48 uur werkt, tot een maximum van gemiddeld 55 uur per week. Voorwaarde hierbij is dat een collectieve regeling in de zin van de Arbeidstijdenwet (CAO of regeling tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan in een onderneming) deze mogelijkheid van individuele afwijking moet bevatten. De sector heeft aangegeven een en ander te zullen opnemen in de CAO.

Rechtsgrond

De invoering van een overgangsregeling is naar de mening van de Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mogelijk door toepassing van artikel 22 van de algemene arbeidstijdenrichtlijn (richtlijn 2003/88/EG).

Richtlijn 2003/88/EG komt voort uit richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Deze was toentertijd nog niet van toepassing op mobiele werknemers. Met richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van richtlijn 93/104/EG zijn ook de mobiele werknemers onder de werkingssfeer van de arbeidstijdenrichtlijn gebracht. Voor de duidelijkheid is de arbeidstijdenrichtlijn opnieuw gecodificeerd in richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003. De artikelen 3 (dagelijkse rusttijd), 4 (pauzes), 5 (wekelijkse rusttijd) en 8 (duur nachtarbeid) zijn overigens niet van

toepassing op mobiele werknemers. Reden hiervan is dat verordening (EEG) nr. 3820/85 hiervoor al voorschriften geeft.

Richtlijn 2003/88/EG (hierna: de arbeidstijdenrichtlijn) geeft in artikel 14 aan, dat bepalingen van deze richtlijn niet gelden wanneer andere communautaire besluiten meer specifieke voorschriften inzake de organisatie van de arbeidstijd voor bepaalde beroepen of beroeps- werkzaamheden bevatten. Dergelijke meer specifieke voorschriften zijn vastgesteld met richtlijn 2002/15/EG (hierna: de richtlijn wegvervoer). Ook in de richtlijn wegvervoer staat zo'n bepaling. Artikel 2, derde lid, bepaalt dat waar de richtlijn wegvervoer meer specifieke bepalingen bevat dan de arbeidstijdenrichtlijn, de bepalingen van de richtlijn wegvervoer bij voorrang van toepassing zijn.

Andersom geformuleerd kan uit genoemde artikelen worden geconcludeerd dat de bepalingen van de arbeidstijdenrichtlijn gelden, tenzij de richtlijn wegvervoer specifieke bepalingen over een onderwerp bevat. Zo zijn in de richtlijn wegvervoer bijvoorbeeld geen specifieke bepalingen opgenomen over de jaarlijkse vakantie (artikel 7 van de arbeidstijdenrichtlijn) en de medische keuring en overgang van nachtarbeiders naar dagwerk (artikel 9 van de arbeidstijdenrichtlijn). In die gevallen geldt dus de arbeidstijdenrichtlijn.

Met betrekking tot de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bevat de arbeidstijdenrichtlijn drie typen bepalingen die van belang zijn. Type I geeft de materiële norm van gemiddeld 48 uur per week (artikel 6) over een periode van 4 maanden (artikel 16). Type II maakt het mogelijk om af te wijken van de referentieperiode van 4 maanden (artikelen 17, 18 en 19). Type III maakt het mogelijk om af te wijken van het gemiddelde van 48 uur op basis van individuele instemming (artikel 22, «opt-out»). In het besluit is gekozen voor de Nederlandse term maatwerkregeling in plaats van de Engelse term opt-out. In de toelichting worden beide begrippen gebruikt.

Afwijking van gemiddelde wekelijkse arbeidstijd

Met betrekking tot de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bevat de arbeidstijdenrichtlijn dus een materiële invulling, met daaraan gekoppeld twee soorten van afwijkingsmogelijkheden. In bovenstaande symbolen uitgedrukt zijn in de arbeidstijdenrichtlijn de combinaties I-II en de combinatie I-III aan te treffen.

Het is duidelijk dat de combinatie I-II haar pendant heeft in de artikelen 4 en 8 van de richtlijn wegvervoer. Als het gaat om de wekelijkse arbeidstijd gelden voor werknemers in het tachograafplichtig wegvervoer dus deze twee artikelen uit de richtlijn wegvervoer, en niet de overeenkomstige artikelen uit de algemene arbeidstijden richtlijn.

Daarnaast is duidelijk dat de combinatie I-III geen pendant heeft in de richtlijn wegvervoer. Gelet op de verhouding tussen de arbeidstijdenrichtlijn en de richtlijn wegvervoer geldt dat nu de richtlijn wegvervoer deze tweede afwijkingsmogelijkheid niet kent, de betreffende afwijkingsmogelijkheid van de arbeidstijdenrichtlijn toepasbaar is. Dit wil zeggen: artikel 22 van de algemene arbeidstijdenrichtlijn in combinatie met artikel 4 van de richtlijn wegvervoer.

Ter ondersteuning hiervan kan nog worden gewezen op het feit dat artikel 20 van de arbeidstijdenrichtlijn een aantal artikelen expliciet niet van toepassing verklaart op mobiele werknemers (namelijk de artikelen 3, 4, 5 en 8). Als het de bedoeling van de wetgever was geweest om de mogelijkheid om met individuele instemming af te wijken van de

gemiddelde wekelijkse arbeidstijd niet van toepassing te laten zijn op genoemde categorie werknemers, dan zou het betreffende artikel 22 hier zeker genoemd zijn. Het feit dat dat niet gebeurd is ondersteunt de mening van de Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat toepassing van artikel 22 van richtlijn 2003/88/EG in deze mogelijk is.

Door deze maatwerkregeling wordt toegestaan dat gelet op de specifieke omstandigheden die in het wegvervoer bestaan, in het wegvervoer op individuele basis meer dan 48 uur gemiddeld per week arbeid wordt verricht (tot maximaal 55 uur per week gemiddeld over 6 maanden).

Uiteraard worden bij deze afwijkingsmogelijkheid de voorwaarden die artikel 22 van de arbeidstijdenrichtlijn stelt in acht genomen. De in het onderhavige besluit opgenomen individuele afwijkingsmogelijkheid is op dezelfde wijze vormgegeven als de individuele afwijkingsmogelijkheid die reeds bestaat ten aanzien van aanwezigheidsdiensten. Deze laatste afwijkingsmogelijkheid is opgenomen in het Besluit van 22 november 2005 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit in verband met een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen betreffende aanwezigheidsdiensten (Stb. 605).

Conform artikel 22, lid 3, van richtlijn 2003/88 zal de Europese Commissie onverwijld in kennis worden gesteld van het feit dat Nederland gebruik gaat maken van deze overgangsregeling.

Waarborgen voor de werknemer

Ter bescherming van de werknemer worden voorwaarden gesteld. Deze voorwaarden moeten voorkomen dat werknemers gedwongen kunnen worden om in te stemmen met de maatwerkregeling.

Ten eerst mag de maatwerkregeling uitsluitend worden toegepast wanneer dat bij collectieve regeling is overeengekomen. Collectieve afspraken bieden bescherming van het individuele belang die het individu zelf niet altijd kan afdwingen.

Ten tweede kan van de overgangsregeling uitsluitend gebruik worden gemaakt indien de individuele werknemer hiermee uitdrukkelijk heeft ingestemd. De werknemer verleent deze instemming schriftelijk. Indien de werknemer niet instemt mag de werknemer hiervan geen enkel nadeel ondervinden. In artikel 22 van de richtlijn wordt dit uitdrukkelijk als voorwaarde gesteld. Indien de desbetreffende werknemer niet instemt, blijft voor hem de algemene regeling van artikel 2.5:8, inclusief de beperking van de arbeidstijd tot gemiddeld 48 uur per week, van kracht.

Tenslotte kan de weigering van werknemer om wekelijks méér dan 48 uur te werken niet leiden tot eenzijdig ontslag. De werkgever die de weigering als grond aanvoert voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, zal derhalve bij voorgenomen ontslag niet kunnen rekenen op instemming van de Centrale organisatie werk en inkomen of de rechter.

Bedrijfseffecten

De gevolgen van de implementatie van richtlijn 2002/15/EG zijn sterk verschillend per type transport. De verschillen in meting en registratie maken het moeilijk om eenduidige conclusies te trekken. Op grond van berekeningen van bedrijven wordt, bij implementatie zonder overgangs-

regeling, het verlies aan inzetbaarheid van het personeel tussen de 10 en 30% geschat.

Naast de verminderde inzetbaarheid van personeel worden ook andere bedrijfseffecten verwacht. Hierbij valt te denken aan een andere bedrijfsvoering met een ander type chauffeur. Mogelijk zal er meer uitwisseling tussen typen transport plaatsvinden en ontstaat er een ontkoppeling tussen chauffeur en wagen.

Een positief gevolg van beperking van de maximale arbeidstijd kan zijn dat de wegvervoer branche aantrekkelijker kan worden voor nieuwe groepen werknemers op de arbeidsmarkt.

Administratieve lasten

Richtlijn 2002/15/EG is van toepassing op het tachograafplichtige wegvervoer. In totaal gaat het om ongeveer 12.000 bedrijven. De eigen vervoersbedrijven zijn in deze berekening niet opgenomen. Werknemers van deze bedrijven hebben het besturen van de wagen niet altijd als hoofdactiviteit. De administratieve lasten van deze bedrijven maken reeds deel uit van de administratieve lasten die voortkomen uit artikel 4:3 van de Arbeidstijdenwet (registratie arbeids- en rusttijden). De berekeningen voor deze bedrijven zijn opgenomen in het standaardkostenmodel en nulmeting Arbeidstijdenwet.

Voor registraties van wekelijkse arbeidstijden van mobiele werknemers gold tot nu toe een bewaartermijn van een jaar. Op grond van artikel 9 van richtlijn 2002/15/EG dienen deze registraties tenminste twee jaar bewaard te worden. Dit is opgenomen in artikel I, onderdeel C (artikel 2.4:1). Deze bewaartermijn is noodzakelijk om enerzijds te voldoen aan de eis van de richtlijn en anderzijds toezicht te kunnen houden op de naleving van het besluit.

De gewijzigde bewaartermijn voegt niets toe aan de reeds bestaande registratieverplichting. Hieruit vloeien dan ook geen extra administratieve lasten voort. Evenmin vloeien extra administratieve lasten voort uit de verlenging van de bewaartermijn tot twee jaar.

Administratieve lasten en financiële gevolgen maatwerkregeling

Toepassing van de overgangsregeling (de mogelijkheid om op individuele basis wekelijks maximaal 55 uur te werken) heeft consequenties voor de administratieve lasten. Onderdeel van een deugdelijke registratie door werkgevers is de administratie van instemmingverklaringen van werknemers. Hiermee kan de werkgever aantonen dat hij niet in strijd handelt met 2.5:4, vierde lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer. Registratie van individuele instemmingen wordt opgenomen in het bestaande registratieproces en zal bij de invoering slechts leiden tot een eenmalige administratieve last. Uitgangspunt bij de berekening van deze administratieve lasten is een instemmingverklaring die wordt opgesteld door de werkgever.

De instemmingverklaringen gelden voor een periode van 26 weken en worden daarna stilzwijgend verlengd, tenzij de werknemer anders aangeeft. De stilzwijgende verlenging zorgt ervoor dat er geen structurele administratieve lasten ontstaan door invoering van de regeling.

Het bovenstaande leidt tot de volgende berekeningen van administratieve lasten:

1. Opstellen van instemming verklaring door de werkgever

Het opstellen van de verklaring duurt naar schatting 3/60 uur. De vormvrije verklaring kan simpel van opzet zijn. Het gaat erom dat de individuele werknemer akkoord gaat met een werkweek van maximaal gemiddeld 55 uur in plaats van een werkweek van gemiddeld 48 uur. De administratieve lasten bedragen: 12000 bedrijven * een tarief van € 60/uur * een tijd van 3/60 uur = € 36000

2. Ondertekenen van de verklaring door werknemers

In het tachograafplichtige wegvervoer zijn 115.500 werknemers actief (106.500 vrachtwagenchauffeurs en 9.000 touringcarchauffeurs). Ondertekening van de instemmingsverklaring kost 1/60 uur, tegen een gemiddeld uurtarief van € 40. De toename van de administratieve lasten door ondertekening van de instemmingverklaring bedraagt dus in 2006 éénmalig € 77.000.

3. Toevoegen van getekende verklaringen aan bestaande registratie/administratie door werkgevers

Het verzamelen en archiveren van de ondertekende instemmingverklaringen (in de bestaande registraties) wordt uitgevoerd door interne medewerkers. Het gaat om 115.500 verklaringen. Ingeschat wordt dat dit per verklaring een tijdsbeslag is van 3/60 uur tegen een gemiddeld uurtarief van € 30/uur voor een administratief medewerker van laag functieniveau. De administratieve lasten bedragen € 173.250.

De totale éénmalige administratieve lasten bedragen daarmee:

1. Opstellen verklaring	€ 36.000
2. Ondertekenen verklaring	€ 77.000
3. Administreren verklaring	€ 173.250
Totaal administratieve lasten	€ 286.250

De Adviescommissie toetsing administratieve lasten heeft besloten de aangepaste wijziging van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer niet te selecteren voor een toets op de gevolgen voor de administratieve lasten voor bedrijven.

II. ARTIKELSGEWIJS

Artikel I, onderdeel B (artikel 2.3:1)

Met deze wijziging wordt bewerkstelligd dat uitsluitend tachograafplichtig busvervoer onder de toepasselijkheid van het Arbeidstijdenbesluit vervoer blijft. Het zogenaamde stads- en streekvervoer per bus is dat niet en komt hiermee, net als het overige openbaar vervoer, uitsluitend onder de normen van de Arbeidstijdenwet te vallen. Hiermee geldt voor het stads- en streekvervoer per bus richtlijn nr. 2003/88/EG. Voor wat betreft rij- en rusttijden viel dit vervoer echter tot nu toe in de Nederlandse wetgeving onder het Arbeidstijdenbesluit vervoer, en daarmee onder de normen van verordening (EEG) nr.3820/85, hoewel deze verordening hierop niet van toepassing is.

De richtlijn en de verordening bevatten normen die niet op elkaar zijn toegeschreven. Het aan beide normenpakketten moeten voldoen maakt de bedrijfsvoering onevenredig ingewikkeld. Om die reden werd voor het stads- en streekvervoer per bus reeds eerder de pauzeregeling van de

verordening vervangen door de pauzeregeling van de wet (Besluit van 27 november 2000, Stb. 2001, 5). Bovendien wordt stads- en streekvervoer voor een deel verricht met trams en metro's, waarvoor het Arbeidstijdenbesluit vervoer nimmer van toepassing is geweest. Men kan ervan uitgaan dat het rijden volgens een vaste dienstregeling en het rijden over geringe afstanden voldoende garantie biedt dat er geen excessieve rijtijden worden gemaakt en dat het opleggen van een rijtijdenbeperking – naast de reeds bestaande beperking van de arbeidstijd en de minimale rusttijden – in het geval van het stads- en streekvervoer niet noodzakelijk is.

Op het stads- en streekvervoer zullen dan ook uitsluitend de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit van toepassing blijven, waarin richtlijn nr. 2003/88/EG al eerder was geïmplementeerd. Wel zal het toezicht op de naleving in handen blijven van de Inspectie Verkeer en Waterstaat. Deze zal op grond van artikel 8:1, tweede lid, van de Arbeidstijdenwet hiertoe worden aangewezen.

Opgemerkt dient nog te worden dat de situatie als hierboven voor het stads- en streekvervoer omschreven, tevens voor nog een tweetal andere categorieën geldt:

- vrachtauto's waarvan het kenteken- of registratiebewijs een laadvermogen van meer dan 500 kilogram, doch minder dan 3500 kilogram vermeldt
- taxi's.

Ten aanzien van deze categorieën wordt uit oogpunt van verkeersveiligheid de toepassing van het rijtijdenregime van verordening (EEG) nr.3820/85 naast het arbeidstijdenregime van de wet, gebaseerd op richtlijn nr. 2003/88/EG wél wenselijk geacht. De belangrijkste overweging daarbij is, dat er in deze gevallen niet gereden wordt volgens een vaste dienstregeling en er derhalve de mogelijkheid bestaat van te lange, ononderbroken rijtijden. Voor taxivervoer komt daar nog bij dat het behalve om verkeersveiligheid ook om passagiersveiligheid gaat. Bovendien wordt taxivervoer voor een belangrijk deel verricht door eenmansbedrijven. Door het taxivervoer binnen het toepassingsgebied van hoofdstuk 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer te houden, blijven de normen ook op deze zelfstandigen van toepassing, waarvoor op grond van richtlijn nr. 2003/88/EG geen arbeidstijdennorm bestaat.

Artikel I, onderdeel C (artikel 2.4:1)

Dit artikel strekt tot implementatie van artikel 9 van richtlijn 2002/15/EG. In de paragraaf «administratieve lasten» is hierop al nader ingegaan. Opgemerkt zij nog, dat de termijn van twee jaar slechts geldt voor andere gegevens dan die welke door de tachograaf worden geregistreerd. Voor de bewaring van tachograafgegevens geldt op grond van artikel 14, tweede lid, van verordening (EEG) nr. 3821/85 een termijn van een jaar.

Artikel I, onderdeel D (artikel 2.4:15)

Artikel 2.4:15 regelt de verplichting van de werkgever om een register bij te houden van de werknemers die gebruik maken van de maatwerkregeling die in artikel 2.5:9, tweede lid, is geregeld. Deze verplichting vloeit voort uit artikel 22, eerste lid, onderdeel c, van richtlijn 2003/88/EG. Het register is vormvrij. Het kan bijvoorbeeld bestaan uit een alfabetische verzameling van schriftelijke instemmingen van de betrokken werknemers waarvan in artikel 2.5:9 (nieuw) sprake is.

De werkingssfeer van dit artikel wijkt op tweeërlei wijze af van de werkingssfeer van de overige bepalingen van hoofdstuk 2. Afwijking van artikel 2.2:2 is noodzakelijk omdat het onderhavige artikel alleen van toepassing is op de bestuurder die werknemer is. In afwijking van artikel 2.3:1 is het artikel alleen van toepassing op vervoer waarop verordening (EEG) nr. 3820/85 en dus richtlijn nr. 2002/15/EG van toepassing is.

Op grond van artikel 7, eerste lid, van richtlijn 2002/15/EG dient in geval van arbeid in nachtdienst een arbeidstijd van niet meer dan 10 uren per periode van 24 uren in acht te worden genomen. Artikel 8, eerste lid, van richtlijn 2002/15/EG staat een afwijking van de nachtarbeidbepalingen toe. In het vierde en vijfde lid is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

Artikel 3, onderdeel h, van richtlijn 2002/15/EG bepaalt dat onder nachttijd een periode van tenminste vier uur, tussen 00:00 en 07:00 wordt verstaan. Dit is in artikel 2.5:4a zo ingevuld dat de arbeidstijdbeperking pas ingaat als de nachtarbeid geheel of gedeeltelijk verricht wordt tussen 01:00 en 05:00 uur. Voor deze periode is gekozen omdat hierdoor met name het werken «in de randen van de nacht», d.w.z. tot 01:00 uur en vanaf 05:00 uur, minder snel tot knelpunten zal leiden. Hiermee wordt aangesloten bij andere EG-lidstaten die een vergelijkbare implementatie toepassen en wordt de concurrentiepositie van het Nederlandse vervoer niet geschaad.

Bij de toepassing van de maximale arbeidstijd in geval van arbeid in nachtdienst, zoals omschreven in het derde en vijfde lid, dient opgemerkt te worden dat de arbeidstijdbeperking tot maximaal 10 uur geldt voor de periode van 24 uur die begint op het moment dat de werknemer met zijn arbeid begint. Indien bijvoorbeeld maandagmiddag om 16:00 uur begonnen wordt met de arbeid en deze arbeid strekt zich uit ná 01:00 uur is er sprake van nachtarbeid waarvoor een arbeidstijdbeperking geldt tot 10 uren in de periode die loopt van 16:00 op maandag tot 16:00 op dinsdag. Heeft hij bijvoorbeeld één uur pauze genomen, dan betekent dit dat hij om 03:00 uur aan zijn dagelijkse rust moet beginnen. Hoewel deze dagelijkse rust ook 9 achtereenvolgende uren mag zijn, mag de chauffeur in dit voorbeeld toch niet eerder beginnen dan 16:00 uur. Zou hij eerder beginnen, dan zou zijn arbeidstijd in de periode van maandag 16:00 uur tot dinsdag 16:00 uur de 10 uren overschrijden. Wanneer de werknemer na zijn wettelijke periode van aaneengesloten rust op diezelfde dinsdag opnieuw aan zijn arbeid begint, is hij niet nogmaals gehouden aan een maximale arbeidstijd van 10 uur (of 12 uur bij collectief overleg) in deze nieuwe 24-uursperiode. Tenzij zijn arbeid zich wederom uitstrekt tot na 01:00 uur. Maar aangezien hij niet eerder kan beginnen dan 16:00 uur, zal hij feitelijk ook in deze volgende dienst niet boven de 10 uur arbeidstijd uit kunnen komen.

Tot slot zij nog opgemerkt dat het tachograafplichtig wegvervoer nu dus te maken krijgt met twee verschillende nachtvensters. Als het gaat om het aantal malen, c.q. het aantal uren dat men in twee achtereenvolgende weken in de nacht mag werken, moet op grond van de artikelen 2.5:4 en 2.5:5 gekeken worden of er sprake is van nachtarbeid. Conform de definitie in de Arbeidstijdenwet wil dit zeggen arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur. Als het gaat om het aantal uren dat men in één nachtdienst mag werken, moet op grond van artikel 2.5:4a gekeken worden of de betreffende dienst zich uitstrekt in de periode tussen 01:00 en 05:00 uur.

Het werken met twee nachtvensters is onpraktisch. Omdat de definitie van nachtarbeid echter is vastgelegd in de wet, is het op dit moment niet mogelijk de artikelen 2.5:4 en 2.5:5 op dit punt in overeenstemming te brengen met artikel 2.5:4a, zonder het in deze artikelen geboden beschermingsniveau onbedoeld te verlagen.

Bij koninklijke boodschap van 21 april 2006 (kamerstukken II, 30 532) is bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ingediend tot wijziging van de Arbeidstijdenwet. In dit wetsvoorstel wordt de definitie van nachtdienst aangepast. Bij aanneming van het voorstel zal onder nachtdienst worden verstaan een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur. Bij aanneming van dit wetsvoorstel zullen in het Arbeidstijdenbesluit vervoer de artikelen 2.5:4 en 2.5:5 meer in lijn gebracht kunnen worden met artikel 2.5:4a.

Artikel I, onderdeel F (artikel 2.5:6)

De wijziging van het eerste lid vloeit voort uit de wijziging van artikel 2.3:1. In de toelichting bij onderdeel B is hierop reeds ingegaan.

Het toegevoegde derde lid geeft gevolg aan artikel 5 van richtlijn 2002/15/EG, dat blijkens zijn formulering geldt onverminderd het beschermingsniveau van de Verordening (EEG) nr. 3820/85. In artikel 2, vierde lid, van de richtlijn is bepaald dat zij strekt tot aanvulling van de verordening, en dat in geval van strijdigheid de verordening altijd voorrang heeft. Hieraan is uiting gegeven door de bepaling dat ook ingeval van toepassing van het derde lid van artikel 2.5:6 ook de pauzeregeling van het eerste en tweede lid van toepassing blijven, alsmede artikel 2.5:3.

Artikel I, onderdeel H (Artikelen 2.5:8 en 2.5:9)

Artikel 2.5:8

Evenals artikel 2.5:4a, en om dezelfde redenen, wijkt ook dit artikel af voor wat betreft de werkingsfeer. Artikel 4 van richtlijn 2002/15/EG bepaalt dat de maximale wekelijkse arbeidstijd 60 uur mag bedragen, mits de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd over een periode van vier maanden niet meer dan 48 uren bedraagt. De referentieperiode van 16 weken, die in het tweede lid is gekozen als standaard, komt overeen met een periode van 4 maanden. Deze periode is gekozen ten einde de Nederlandse concurrentiepositie ten opzichte van de andere EU Lidstaten niet te laten verslechteren. Daarbij biedt de formulering «een periode van 16 achtereenvolgende weken» de bedrijven meer mogelijkheden om pieken in het werk op te vangen (en dalen te plannen) dan de in de Arbeidstijdenwet gebruikte formulering.

Artikel 8, tweede lid, van richtlijn 2002/15/EG staat een verlenging van de referentieperiode tot 6 maanden toe voor de berekening van de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd van 48 uur. In het vierde lid, is van deze mogelijkheid gebruik gemaakt.

In het vijfde lid wordt omschreven wat voor de berekening van de wekelijkse arbeidstijd niet als zodanig meetelt. Deze omschrijving is overeenkomstig artikel 3, onder a en b, van richtlijn 2002/15/EG. Op grond van onderdeel b wordt de «beschikbaarheidstijd», de tijd waarin de mobiele werknemer niet op de werkplek hoeft te blijven, doch beschikbaar moet zijn om gevolg te geven aan eventuele oproepen om de rit aan te vatten of te hervatten, of om andere werkzaamheden uit te voeren, niet aangemerkt als arbeidstijd als de verwachte duur van tevoren

bekend is en de werknemer gedurende die periode vrij over zijn tijd kan beschikken. Als voorbeeld van een dergelijke situatie noemt dit onderdeel een overtocht per trein of veerboot. Tevens hoeft de tijd die de mobiele werknemer gedurende de rit naast de bestuurder of in een slaapcabine doorbrengt, niet meegeteld te worden bij de berekening van de arbeidstijd.

Alle overige tijd, niet zijnde pauzes, rusttijden of beschikbaarheidstijd, geldt als arbeidstijd en dient voor de berekening van de maximale wekelijkse arbeidstijd te worden meegerekend. Hieronder vallen in ieder geval alle wegvervoersactiviteiten, zoals:

- rijden
- laden en lossen
- toezicht houden op het in- en uitstappen van passagiers
- schoonmaken en technisch onderhoud
- alle andere werkzaamheden om de veiligheid van het voertuig, de lading of de passagiers te verzekeren of om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen die met het vervoer verband houden.

Verder geldt ook als arbeidstijd de periodes waarin de werknemer niet vrijelijk over zijn tijd kan beschikken en op de werkplek moet blijven, gereed om aan het werk te gaan, en daarbij belast is met bepaalde aan die dienst verbonden taken, met name de wachttijden bij laden of lossen wanneer de verwachte duur daarvan niet vooraf bekend is: vóór het vertrek of vóór het daadwerkelijk begin van de periode in kwestie.

Artikel 2.5:9

Eerste lid

De Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben als voorwaarde voor het gebruik van de maatwerkregeling gesteld dat hier op collectief niveau overeenstemming over dient te zijn. Dit om enerzijds de belangen van werkgevers te waarborgen, anderzijds om de arbeidsvoorwaardelijke bescherming van de werknemers op het niveau van collectieve arbeidsvoorwaarden zeker te stellen.

Tweede lid

Het eerste lid heeft betrekking op de noodzakelijke instemming van de werknemer om van de maatwerkregeling (opt-out) gebruik te kunnen maken. De werknemer moet op enig moment kunnen beslissen om niet meer in te stemmen met de maatwerkregeling. Het gaat om een zogenoemde duurovereenkomst. Daarbij zijn twee opties mogelijk. De eerste optie is de mogelijkheid dat de werknemer eenzijdig zijn verleende instemming intrekt eventueel met een opzegtermijn. Een dergelijke eenzijdige opzegmogelijkheid waarbij de beginselen van het algemene verbintenissenrecht terzijde worden geschoven, kan echter alleen dan als mogelijkheid openstaan als er geen andere opties voor handen zijn. Een dergelijke alternatieve optie is er wel, namelijk de mogelijkheid van stilzwijgende verlenging. De werknemer kan dan uitdrukkelijk te kennen geven dat hij niet (meer) instemt met een dergelijke verlenging. Dit moet hij tijdig kenbaar maken opdat de werkgever de mogelijkheid heeft om passende organisatorische maatregelen te treffen.

Derde lid

De normering van ten hoogste 55 uur gemiddeld per week komt overeen met het verzoek van de werkgeversorganisaties en vervoersbonden in het wegvervoer (FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond, Koninklijk Nederlands Vervoer, Vereniging voor Verticaal Transport en Transport en Logistiek Nederland) aan de Ministers van Verkeer en Waterstaat en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vierde lid

De enige mogelijkheid om af wijken van de norm als gesteld in artikel 2.5:8, vierde lid is neergelegd in artikel 2.5:9. Nietig is elke andere wijze van organisatie van de arbeid waarmee afgeweken wordt van deze norm.

Artikel I, onderdeel I (artikel 8:1)

Artikel 11 van richtlijn 2002/15/EG geeft het dwingende voorschrift dat de EU lidstaten sancties moeten stellen op overtredingen van de nationale bepalingen ter uitvoering van richtlijn 2002/15/EG. Door middel van de toevoegingen worden overtredingen van de bepalingen, die voortkomen uit richtlijn 2002/15/EG, gesanctioneerd, waarmee wordt voldaan aan de eis van de richtlijn.

Artikel II

Zoals in hoofdstuk I in de passage, gewijd aan het gebruik van de maatwerkregeling uiteengezet, heeft de vervoerssector gedurende vijf jaar behoefte aan gebruikmaking van de opt-out regeling, in principe tot 23 maart 2011.

Op grond van artikel 2, eerste lid, van de richtlijn zullen vanaf 23 maart 2009 ook de zelfstandige bestuurders mogelijk onder de richtlijn gaan vallen. Mocht de Commissie, nadat zij daartoe een verslag heeft opgesteld voor het Europees Parlement en de Raad, daartoe besluiten, dan zal dat leiden tot een nieuwe wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer. In dat geval zal tevens de maatwerkregeling opnieuw, en dus eerder dan 23 maart 2011, worden gezien. Dit omdat de maatwerkregeling alleen van toepassing is op werknemers en er een situatie zou kunnen ontstaan dat er voor werknemers ruimere normen gelden ten aanzien van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, dan voor zelfstandige bestuurders.

III. TRANSPONERINGSTABEL

Artikel richtlijn nr. 2002/15/EG	Implementatie
Artikel 1	Behoeft geen implementatie
Artikel 2	Artikel 2.5:4a, eerste lid, 2.5:8, eerste lid, 2.5:6, derde lid
Artikel 3 (v.w.b. beschikbaarheidstijd)	Artikel 2.5:4a, 2.5:6, 2.5:8, 2.5:9
Artikel 4 sub a	Artikel 2.5:8
Artikel 4 sub b	Artikel 5:15, vijfde lid, ATW
Artikel 5	Artikel 2.5:6, derde en vierde lid
Artikel 6	Artikel 1:1, tweede lid, ATW
Artikel 7	Artikel 2.5:4a
Artikel 8	Artikel 2.5:4a, vierde en vijfde lid, 2.5:8, derde en vierde lid
Artikel 9	Artikel 2.4:1, eerste lid
Artikel 10	Behoeft geen implementatie
Artikel 11	Artikel 8:1, eerste lid
Artikel 12 t/m 16	Behoeven geen implementatie

De Minister van Verkeer en Waterstaat,
K. M. H. Peijs

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