



Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 november 2012, G&VW/AA/2012/16952 tot vaststelling van de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op de artikelen 10:5 en 10:7, zesde lid, van de Arbeidstijdenwet;

Besluit:

Artikel 1 Berekening van de bestuurlijke boete

1. Bij de berekening van een bestuurlijke boete als bedoeld in artikel 10:5 van de Arbeidstijdenwet wordt voor alle overtredingen waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd 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. overtredingen waarvoor eerst een waarschuwing wordt gegeven of een eis wordt gesteld en pas in tweede instantie, nadat nogmaals is geconstateerd dat dezelfde of een soortgelijke wettelijke verplichting niet is nageleefd of dat de desbetreffende tekortkoming niet is opgeheven, wordt overgegaan tot het opleggen van een bestuurlijke boete;
 - b. overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd, die zijn opgenomen in de 'Lijst overtredingen waarvoor direct een boete wordt opgelegd', die als bijlage 2 bij deze beleidsregel is gevoegd.
3. Van deze beleidsregel zijn uitgezonderd alle overtredingen 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.

Artikel 2 Correctie aantal werknemers

1. De in bijlage 1 genoemde boetenormbedragen zijn uitgangspunt voor de berekening van op te leggen bestuurlijke 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 bestuurlijke boetes:
 - a. 0,5 maal het boetenormbedrag voor de werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft (kleinbedrijf);
 - b. 0,75 maal het boetenormbedrag voor de werkgever die 10 of meer, maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft (middenbedrijf);
 - c. 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 bestuurlijke boete.

Artikel 3 Zelfstandigen

Voor overtredingen die zijn begaan door een persoon als bedoeld in artikel 2:7 van de Arbeidstijdenwet geldt als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete de correctiefactor uit artikel 2, tweede lid, onderdeel a.

Artikel 4 Verantwoordelijke persoon

Voor een verantwoordelijk persoon als bedoeld in artikel 3:1, onderdeel b, van de Arbeidstijdenwet



geldt als uitgangspunt voor de berekening van de op te leggen bestuurlijke boete 0,25 maal het boetenormbedrag.

Artikel 5 Maximum aantal werknemers

1. Het maximaal in het boeterapport op te nemen aantal werknemers ter zake waarvan één of meer overtredingen 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).
2. In afwijking van het eerste lid van dit artikel worden ingeval van artistieke arbeid door kinderen tot en met 12 jaar alle werknemers ter zake waarvan één of meer overtredingen is vastgesteld in het boeterapport opgenomen.

Artikel 6 Correctie overtreding waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd

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

Artikel 7 Cumulatie bestuurlijke boetes

De totale bij een boetebeschikking op te leggen bestuurlijke boete bestaat, in geval er sprake is van meerdere overtredingen, uit de som van de per overtreding berekende boetebedragen.

Artikel 8 Het vaststellen van recidive

1. Bij de vaststelling of er sprake is van herhaling van dezelfde of soortgelijke overtredingen wordt bij zelfstandig opererende nevenvestigingen van rechtspersonen gehandeld alsof deze afzonderlijke ondernemingen zijn.
2. Indien rechtspersonen langer dan zes aaneengesloten maanden op dezelfde bouwlocatie werkzaamheden verrichten, wordt die bouwlocatie beschouwd als nevenvestiging als bedoeld in het eerste lid.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op ernstige overtredingen, als bedoeld in artikel 7:2, derde lid, van het Arbeidstijdenbesluit.

Artikel 9 Intrekking Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

De Beleidsregels boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit worden ingetrokken.

Artikel 10 Inwerkingtreding

Deze beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2013.

Artikel 10 Citeertitel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013.

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

's-Gravenhage, 27 november 2012

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher.*



BIJLAGE 1

Tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet

Onderwerp	Boetenormbedrag
Kinderarbeid	
* het verbod van kinderarbeid	€ 2.000,-
– het ontbreken van een ontheffing indien deze kan worden verleend	€ 1.000,-
* het niet naleven van voorschriften in geval van toegestane kinderarbeid.	
– rusttijd	€ 200,-
– zondagsarbeid	€ 200,-
– arbeidstijd	€ 200,-
– nachtarbeid	€ 200,-
– pauze	€ 200,-
* bijzondere onderwerpen	
– voorlichting	€ 200,-
– zorgverplichting arbeidsomstandigheden	€ 200,-
Algemene verplichtingen	
– beleidsvoering, inventarisatie en evaluatie	€ 2.000,-
– arbeids- en rusttijdenregistratie	€ 10.000,-
– bewaren registratie	€ 10.000,-
– <i>werkneemsters</i>	
– verbod van het werken rondom de bevalling	€ 4.500,-
Jeugdige werknemers	
– rusttijd	€ 200,-
– arbeidstijd	€ 200,-
– nachtarbeid	€ 200,-
– pauze	€ 200,-
– bijzondere diensten	€ 200,-
Werknemers van 18 jaar of ouder met uitzondering van werknemers waarop § 5.14 Arbeidstijdenbesluit van toepassing is	
– rusttijd	€ 200,-
– arbeidstijd	€ 200,-
– nachtarbeid	€ 200,-
– bijzondere diensten	€ 200,-
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.	
Indien bekorting niet is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 11 uur	€ 100,-
Indien bekorting niet is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 10 uur	€ 200,-
Indien bekorting niet is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 8 uur/30 uur	€ 550,- + € 100,- per uur te kort
Indien bekorting is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 9 uur	€ 100,-
Indien bekorting is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 8 uur	€ 200,-
Indien bekorting is toegestaan: Dagelijkse rusttijd enkel bemand < 7 uur	€ 550,- + € 100,- per uur te kort
Dagelijkse rusttijd dubbel bemand < 9 uur	€ 100,-
Dagelijkse rusttijd dubbel bemand < 8 uur	€ 200,-
Dagelijkse rusttijd dubbel bemand < 7 uur	€ 550,- + € 100,- per uur te kort
Werknemers van 18 jaar of ouder waarop § 5.14 Arbeidstijdenbesluit van toepassing is	
– rusttijd	€ 1000,-
– arbeidstijd	€ 1000,-
– nachtarbeid	€ 1000,-
– pauze	€ 1000,-
– bijzondere diensten	€ 1000,-
– aantal aaneengesloten dagen arbeid	€ 1000,-



Toelichting bij Bijlage 1

Kinderarbeid

Onder bepaalde voorwaarden kan een ontheffing van het verbod van kinderarbeid 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 bestuurlijke boete opgelegd van € 1000,-. Deze bestuurlijke boete is lager dan de bestuurlijke boete voor overtreding van het verbod op kinderarbeid, de bestuurlijke 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 overtredingen in de mijnbouwsector zijn hogere boetebedragen vastgesteld. Overtreding van deze eigen en zeer specifieke arbeids- en rusttijdennormering is een overtreding waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd 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 bij vervoerswerkzaamheden. Onder een bedrijfsinspectie wordt verstaan een inspectie op het bedrijf naar de naleving van de Arbeidstijdenwetgeving bij vervoerswerkzaamheden.



BIJLAGE 2

Lijst overtredingen waarvoor direct een boete wordt opgelegd

- 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.
 - indien 'artistieke' arbeid wordt verricht door kinderen van 12 jaar of jonger, gedurende het tijdvak 23.00 uur en 8.00 uur, of indien van de voorwaarden van de ontheffing wordt afgeweken.
- 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 21.00 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. ¹Indien 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 overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd 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 overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd:
 - 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 registratiemid-

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 overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd indien genoemde rusttijd korter is dan 6 uur.



delen ter zake in ten minste 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 overtredingen waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Overtreding van deze ruime normering is in dat geval een overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd.

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 zogenoemde '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 Inspectie SZW 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 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 dat aangemerkt als een overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd.

De lijst met overtredingen waarvoor direct een boete wordt gegeven

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. Om dit misbruik tegen te gaan is het niet hebben van een deugdelijke arbeids- en rusttijdenregistratie gedefinieerd als overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd, 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 overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd. Er wordt dan eerst een waarschuwing gegeven en niet direct een boete opgelegd. In ieder geval moet zijn aangegeven welke werknemer op een bepaald tijdstip met de arbeid begint en wanneer hij die arbeid heeft beëindigd, alsmede de daartussen gelegen pauzes. Het gaat bij deze verplichting om de feitelijk gewerkte uren en de feitelijk genoten rust, alsmede om de fictieve arbeidsuren op grond van artikel 5:2 van de Arbeidstijdenwet. Ook de identiteit van de werknemer, bijvoorbeeld het zijn van een jeugdige of kind moet zijn aangegeven, vanwege het feit, dat voor dergelijke categorieën van personen bijzondere voorschriften ten aanzien van het verrichten van arbeid worden voorgeschreven. De manier waarop de werkgever de gegevens registreert is vormvrij, maar de "verschillende soorten arbeidstijd" moeten er wel uit blijken of herleidbaar zijn.

Kinderarbeid

Indien de inspecteur constateert dat een kind niet-toegestane arbeid verricht, is dit een overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd, wanneer ook aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:



- a. er is sprake van een voor een kind gevaarlijke situatie; of,
- b. het kind heeft onvoldoende gerust, werkt laat of werk te lang zoals omschreven in bijlage 2.
- c. er is geen ontheffing verleend voor artistieke arbeid, of er wordt niet voldaan aan de voorwaarden daaraan in de ontheffing.

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 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.

Ad c. Indien voor artistieke arbeid voor een kind geen ontheffing is verleend, of indien in afwijking van de in de ontheffing vermelde voorwaarden artistieke arbeid wordt verricht, zoals het afwijken van de maximale norm van het aantal arbeidsmomenten per week of optredens per kalenderjaar, het afwijken van de minimale rusttijd en de daarbinnen gelegen rustperiode van 23.00-08.00 uur, wordt direct een boete opgelegd.

Het verrichten van toegestane arbeid door een kind van 13 tot en met 15 jaar is slechts een overtreding waarvoor direct een boete wordt opgelegd als het kind onvoldoende heeft gerust, laat werkt of te lang werkt zoals omschreven in bijlage 2, onder d.

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 27 uur) 20 uur arbeid heeft verricht, terwijl hij maximaal 12 uur per dienst arbeid mag verrichten.

De arbeidstijdovertreding zal alleen in een boeterapport worden opgenomen als de rusttijd korter is dan 6 uur en de rusttijdovertreding een overtreding is, waarvoor direct een boete wordt opgelegd. Indien de rusttijd korter is dan 6 uur is er geen relevante werkonderbreking geweest. Er is dan sprake van één dienst.



TOELICHTING

Algemeen

Met dit besluit wordt de Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit met de bijlagen opnieuw integraal vastgesteld. In deze beleidsregels zijn wijzigingen verwerkt die een gevolg zijn van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving. Deze wet treedt op 1 januari 2013 in werking (Stb. 2012, nr. 462). Eén van de doelstellingen van deze wet is om overtredingen door bedrijven van de arbeidswetten streng(er) aan te pakken. De arbeidswetgeving beschermt werknemers tegen onder meer slechte arbeidsomstandigheden, onderbetaling, illegaliteit en verdringing van de arbeidsmarkt. De arbeidswetgeving draagt tevens bij aan eerlijke concurrentie tussen werkgevers. Met de aanscherping van het handhavings- en sanctiebeleid maakt de regering duidelijk dat er in ons land geen plaats is voor bedrijven die de wettelijke normen inzake arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen niet naleven. Eén van de onderdelen van het aangescherpte beleid is een verhoging van de boetenormbedragen. Daarbij is voor de arbeidswetten gekozen voor een systeem, waarbij de boete bij recidive wordt verdubbeld en verdrievoudigd bij ernstige overtredingen en bij herhaalde recidive. De regering gaat ervan uit, dat van dit aangescherpte handhavings- en sanctiebeleid een sterke preventieve werking uitgaat; werkgevers zullen niet langer het risico willen nemen dat zij als gevolg van het niet naleven van de arbeidswetgeving een hoge boete opgelegd krijgen, waarbij zelfs niet is uitgesloten dat het bedrijf als gevolg van deze boete zijn activiteiten moet stilleggen.

In deze beleidsregel is nader invulling gegeven aan het beleid met betrekking tot de boeteoplegging binnen de kaders die de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit stellen.

Artikelsgewijs

Artikel 1

Het niet naleven van daartoe aangemerkte voorschriften van de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit levert een overtreding op. In een aantal situaties zal bij eerste constatering van een overtreding niet direct sprake zijn van een boeteoplegging, maar zal worden volstaan met het geven van een waarschuwing of het stellen van een eis tot naleving waar het gaat om beleidsvoering op het terrein van de arbeids- en rusttijden.

In de Arbeidstijdenwet worden drie soorten bepalingen onderscheiden, te weten bepalingen inzake:

- arbeids- en rusttijden;
- administratieve verplichtingen; en
- kwetsbare groeperingen (bijvoorbeeld zwangere vrouwen en kinderen en jeugdigen).

Met de uitdrukking "dezelfde of een soortgelijke wettelijke verplichting" in het tweede lid van dit artikel wordt op deze drie categorieën gedoeld. Alle bepalingen die bijvoorbeeld betrekking hebben op arbeids- en rusttijden worden derhalve gerekend tot 'dezelfde of een soortgelijke wettelijke verplichting' in de zin van deze beleidsregel. Artikel 3 van de Regeling aanscherping handhaving en sanctiebeleid Arbeidstijdenwetgeving geeft aan in welke gevallen er sprake is van een soortgelijke overtreding.

De beleidsregel boeteoplegging bevat nadere regels over de wijze waarop de bestuurlijke boete wordt berekend. Bij deze beleidsregel behoren de volgende bijlagen:

1. de tarieflijst boetenormbedragen bestuurlijke boete Arbeidstijdenwet; en
2. de lijst overtredingen waarvoor direct een boete wordt opgelegd.

Deze beleidsregel boeteoplegging geldt niet voor de berekening van bestuurlijke boetes voor overtredingen in de vervoerssectoren. Voor de wegvervoersector is een afzonderlijke Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit vervoer (wegvervoer) vastgesteld.

Artikel 2

'In dienst hebben'

In artikel 1:1 van de Arbeidstijdenwet worden de begrippen 'werkgever' en 'werknemer' gedefinieerd, waarbij het werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling dan wel het onder gezag werkzaam zijn centraal staat. De term 'in dienst hebben' in het tweede lid van artikel 2 is een verwijzing naar de in deze begripsomschrijvingen genoemde arbeidsrelaties.

Indeling in bedrijfsgrootte

Het boetenormbedrag waarvan in het eerste lid van artikel 2 sprake is, is gerelateerd aan het zogenoemde middelgroot bedrijf (een bedrijf waar de werkgever 50 of meer, maar minder dan 100



werknemers in dienst heeft). In het tweede lid van dit artikel worden de uitgangspunten gegeven 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.

Deze categorie-indeling is afgeleid van 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.

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 bestuurlijke boete. Daarbij moet naast hetgeen in deze beleidsregel is opgenomen worden gedacht aan de verhogingen bij recidive en herhaalde recidive waarvan in artikel 10:7, tweede tot en met vierde lid, van de Arbeidstijdenwet sprake is. Conform deze bepalingen wordt bij recidive het boetebedrag verdubbeld en in het geval van ernstige overtredingen en bij herhaalde recidive verdrievoudigd. Hierbij zij opgemerkt dat er niet alleen sprake is van recidive indien twee of meer keer dezelfde overtreding begaan wordt, maar ook als het om twee of meer soortgelijke overtredingen gaat, zoals aangegeven in de toelichting op artikel 1.

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 als correctiefactor 0,5 maal het boetenormbedrag. Dit komt overeen met de correctiefactor voor het kleinbedrijf.

Artikel 4

Dit artikel heeft betrekking op overtredingen die verband houden met het verbod van kinderarbeid. Voor de toepassing van dit artikel met een verwijzing naar 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 bestuurlijke boete aan de ouder of verzorger wordt als uitgangspunt genomen 0,25 maal het boetenormbedrag dat voor deze feiten geldt zoals is neergelegd in bijlage 1. Dat betekent dat daar waar sprake is van het niet naleven van het verbod op kinderarbeid de ouder of verzorger een bestuurlijke boete opgelegd kan krijgen van € 500,- (0,25 x het boetenormbedrag van € 2.000,-).

Artikel 5

Een inspectie in het kader van de Arbeidstijdenwet kan een fors aantal overtredingen opleveren. Op basis van het beginsel dat de op te leggen boete wordt berekend per werknemer per feit per dag (artikel 10:5, derde lid, van de Arbeidstijdenwet) kan dit over een langere periode bezien tot zeer hoge bestuurlijke boetes leiden.

Om de hoogte van de bestuurlijke boetes te beperken wordt in het handhavingsbeleid van de Inspectie SZW het aantal werknemers dat in een boeterapport wordt opgenomen gemaximeerd. Die beperking is afhankelijk van het totaal aantal werknemers dat bij de betreffende werkgever in dienst is (zie artikel 2).

Schematisch gezien ziet de staffeling van artikel 5 er als volgt uit:

Aantal werknemers in dienst van de werkgever/naar bedrijfsgrootte	Maximum aantal werknemers in het boeterapport
Kleinbedrijf 1-9 werknemers	3
Middenbedrijf 10-49 werknemers	6
Middelgroot bedrijf 50-99 werknemers	9
Grootbedrijf 100 werknemers of meer	12

In afwijking van het bovenstaande worden in het geval van overtredingen bij 'artistieke' arbeid door



kinderen tot en met 12 jaar alle werknemers ten aanzien waarvan overtredingen zijn vastgesteld opgenomen. Bij artistieke arbeid gaat het om uitvoeringen zoals genoemd in de Nadere regeling kinderarbeid alsmede de daarmee samenhangende activiteiten. Zou bovengenoemde staffeling onverkort bij deze artistieke arbeid worden gehanteerd dan zou door de matigende werking van deze staffeling de uiteindelijke hoogte van de op te leggen boete te gering zijn in relatie tot het economisch gewin van de overtreding. Dit is gezien de kwetsbare positie van deze groep ongewenst.

Artikel 6

Bij de vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet in 2007 was één van de uitgangspunten een ruimere normering met daaraan gekoppeld een strengere handhaving. Op grond van dit uitgangspunt wordt de bestuurlijke boete met anderhalf vermenigvuldigd als de overtreding is aangemerkt als een overtreding waarvoor direct een bestuurlijke boete wordt opgelegd. Dit principe blijft ongewijzigd.

Artikel 7

Bij de berekening van het totaalbedrag van de bestuurlijke boete wordt een cumulatief stelsel gehanteerd. Dit houdt in dat voor de berekening van het totale boetebedrag de per overtreding berekende boetebedragen worden opgeteld. Dit betekent dat eventuele correctiefactoren en recidivefactoren worden toegepast op het boetebedrag per overtreding. Eerst daarna worden de boetebedragen per overtreding opgeteld.

Artikel 8

Dit artikel regelt hoe de recidiveaanpak wordt toegepast bij ondernemingen (rechtspersonen) met meerdere vestigingen.

Het eerste lid bepaalt dat bij de vaststelling van recidive wordt gekeken naar het organisatorisch verband, waar de overtredingen hebben plaatsgevonden. Dit is gebaseerd op de uitleg van het begrip "onderneming" in de Wet op de ondernemingsraden. Filialen van een rechtspersoon, bijvoorbeeld een uitzendorganisatie, schoonmaakbedrijf, grootwinkelbedrijf, kruideniersbedrijf, een dependance van een gemeentehuis of een bijkantoor van een bankinstelling, kunnen zelfstandig opereren ten opzichte van de hoofdvestiging. De nevenvestiging is als zodanig opgenomen in het handelsregister van de Kammers van Koophandel. De rechtspersoon (hoofdvestiging) wordt formeel aangesproken als overtreder, maar bij de bepaling of sprake is van recidive, wordt gekeken naar de nevenvestiging waar de overtreding heeft plaatsgevonden. Alleen indien een overtreding zich herhaalt bij dezelfde nevenvestiging wordt het bedrijf geacht te recidiveren. Voor werkgevers die arbeid laten verrichten op een andere locatie, zoals uitzendbureaus en schoonmaakbedrijven, wordt daarmee gekeken naar de vestiging waar vandaan gewerkt wordt en niet de locatie waarop gewerkt wordt.

Van een zelfstandig opererende nevenvestiging is alleen sprake, indien binnen deze nevenvestiging structureel voorzien is in leiding en gezag. Er dient aldus sprake te zijn van een eigen bevoegdheid tot het aansturen van personeel voor die vestiging en/of het uitvoeren van het personeelsbeleid.

Het tweede lid ziet specifiek op arbeid op bouwlocaties. Grote bouwondernemingen, zoals hoofdaannemers en projectontwikkelaars, zijn vaak langere tijd op een bouwlocatie werkzaam. Onder een bouwlocatie wordt verstaan elke tijdelijke of mobiele arbeidsplaats waar civieltechnische werken of bouwwerken tot stand worden gebracht. Indien voornoemde bedrijven langere tijd op zo'n locatie werkzaamheden verrichten, handelen zij aldaar veelal vergelijkbaar als ware er sprake van zelfstandige opererende nevenvestigingen. Aldus wordt voor bouwondernemingen die langdurig (zes maanden of meer aaneengesloten) op één bouwlocatie aanwezig zijn de desbetreffende bouwlocatie als nevenvestiging beschouwd.

Lid 3 regelt een uitzondering op het eerste lid. Bij de invoering van de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving is het begrip "ernstige overtreding" geïntroduceerd. Voor deze soort overtredingen geldt een strenger sanctieregime en een langere recidivetermijn. Indien er sprake is van een ernstige overtreding, wordt gelet op die ernst dit locatiebeginsel niet toegepast en wordt de recidiveaanpak onverkort toegepast. In het derde lid van artikel 7:2, van het Arbeidstijdenbesluit is vastgelegd wanneer er sprake is van een ernstige overtreding. Daarbij gaat het om arbeid door kinderen die jonger zijn dan twaalf jaar, om kinderarbeid met een dodelijk ongeval of ernstig letsel tot gevolg en om situaties waarin meer dan het dubbele van de norm wordt gewerkt of een rusttijd resteert van minder dan de helft van de norm.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher.*