



228

Besluit van 28 mei 1997 tot wijziging van het Arbeidstijdenbesluit

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

Op voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 februari 1997, AV/RV/97/0339;

Gelet op de artikelen 2:1, eerste lid, en 5:12, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 7 april 1997, no. W12.97.0120);

Gezien het nader rapport van voornoemde minister van 23 mei 1997, Directie Arbeidsverhoudingen, AV/RV/97/804;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Arbeidstijdenbesluit¹ wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1:2 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel c wordt de zinsnede «in verband met zijn bereikbaarheid op de arbeidsplaats aanwezig te zijn;» vervangen door: op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten;.
2. De onderdelen d tot en met g worden geletterd tot e tot en met h.
3. Na onderdeel c wordt een nieuw onderdeel d ingevoegd, dat luidt:
 - d. bereikbaarheidsdienst: een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uren, waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, consignatie wordt opgelegd waarbij in afwijking van artikel 5:11 van de wet die werknemer verplicht is om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten;.
4. Onder toevoeging van een puntkomma aan het nieuw geletterde onderdeel h wordt een nieuw onderdeel i ingevoegd, dat luidt:
 - i. verpleging en verzorging: de verpleging, de verzorging, de begeleiding, de medische behandeling of het medisch onderzoek van personen in verband met hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid dan wel hun gevorderde leeftijd.

B

Aan artikel 2.1:3 wordt een zinsnede toegevoegd, die luidt: , of in het kader van de verpleging of verzorging.

C

In artikel 2.1:8 wordt «of een inrichting ten behoeve van de jeugdhulpverlening» vervangen door: , een inrichting ten behoeve van de jeugdhulpverlening of een inrichting voor verpleging of verzorging.

D

Na artikel 2.1:11 worden twee nieuwe artikelen met opschrift ingevoegd, die luiden:

Specialisten

Artikel 2.1:12

De artikelen 4:2 en 4:3 en de hoofdstukken 5 en 6 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn niet van toepassing op arbeid verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder, die werkzaam is als medisch specialist, als huisarts, als verpleeghuisarts of als sociaal geneeskundige en als zodanig staat geregistreerd in één van de registers van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst, dan wel als tandheelkundig specialist en als zodanig staat ingeschreven in het specialistenregister van de Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde.

Dienst Koninklijk Huis

Artikel 2.1:13

Paragraaf 5.2 van de wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op arbeid verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder in dienst van de Dienst Koninklijk Huis, tenzij bijzondere omstandigheden om redenen van veiligheid en privacy samenhangend met de leden van het Koninklijk Huis de toepassing van die paragraaf en de daarop berustende bepalingen belemmeren.

E

Na artikel 4.5:4 wordt een nieuwe paragraaf met opschrift ingevoegd, die luidt:

§ 4.6 Pauze

Afwijking pauzeregeling

Artikel 4.6:1

1. Uitsluitend bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het derde lid, van artikel 5:10, tweede lid, van de wet worden afgeweken, indien:

- a. de werknemer werkzaamheden verricht zonder enig direct contact met een andere werknemer die vergelijkbare werkzaamheden verricht, of
- b. de aard van de arbeid met zich brengt dat de afwisseling van de arbeid per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst door een pauze

onmogelijk is en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.

2. Elk beding waarbij op andere wijze dan in het eerste lid, aanhef, is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:10, tweede lid, van de wet is nietig.

3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 52 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 40 uren per week arbeid verricht.

4. Indien het eerste lid wordt toegepast, organiseert de werkgever in afwijking van de artikelen 4.2:3, tweede lid, onderdeel a, 4.5:3, tweede lid, onderdeel a, 5.2:2, tweede lid, onderdeel a, en 5.6:3, tweede lid, onderdeel a, de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.

Afwijking consignatie

Artikel 4.6:2

1. Uitsluitend bij collectieve regeling kan van artikel 5:11, eerste en derde lid, onderdeel a, van de wet ten aanzien van de pauze worden afgeweken, indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer tijdens de pauze bereikbaar is onderscheidenlijk op de arbeidsplaats aanwezig is om op oproep zo spoedig mogelijk die arbeid te verrichten en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen. Elk beding waarbij op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, wordt afgeweken van artikel 5:11, eerste en derde lid, onderdeel a, van de wet is nietig.

2. Voor de toepassing van dit artikel geldt de tijd tijdens de arbeidsplaatsgebonden pauze waarop arbeid van de werknemer zich uitsluitend beperkt tot de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats, als pauze.

F

Artikel 5.1:5, eerste lid, komt te luiden:

1. Met uitsluiting van hetgeen in artikel 4.6:2 is bepaald, wordt, indien de artikelen 5.1:3 en 5.1:4 van toepassing zijn, in afwijking van artikel 5:10, zevende lid, van de wet, dit artikel toegepast.

G

De artikelen 5.2:4, 5.6:4 en 5.12:3 vervallen.

H

In Artikel 5.10:1 wordt «5.18» vervangen door: 5.21.

I

Na artikel 5.18:3 worden drie nieuwe paragrafen met opschrift toegevoegd, die luiden:

§ 5.19. Verpleging en verzorging

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.19:1

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op arbeid die bestaat uit verpleging of verzorging, verricht door de werknemer van 18 jaar of ouder.

Rusttijden

Artikel 5.19:2

1. Ter aanvulling van artikel 5:5, tweede lid, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Uitsluitend bij collectieve regeling kan, met inachtneming van het derde lid, de rusttijd in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren worden ingekort. Elk beding waarin op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid van de werknemer zodanig, dat diens onafgebroken rusttijd in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren ten hoogste éénmaal wordt ingekort tot ten minste 10 uren.

Arbeidstijd inclusief overwerk

Artikel 5.19:3

1. In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:9, derde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per dienst kan dit artikel worden toegepast.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst arbeid verricht.
3. Dit artikel kan uitsluitend worden toegepast, indien artikel 5.19:4, eerste tot en met het vierde lid, van toepassing is.

Aanwezigheidsdienst

Artikel 5.19:4

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van de artikelen 5:5, tweede lid, en 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde en vijfde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarin op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde of vijfde lid, is nietig.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. vóór en na een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren;
 - c. tijdens een aanwezigheidsdienst na een arbeidstijd van ten hoogste 10 uren een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 6 uren.
4. Het derde lid, onderdeel b, is niet van toepassing in de tijdruimte gelegen tussen vrijdag 18.00 uur en de daaropvolgende maandag 08.00 uur.
5. In afwijking van het derde lid, onderdeel a, en vierde lid organiseert

de werkgever, indien een aanwezigheidsdienst van ten hoogste 12 uren wordt opgelegd en de werknemer in deze periode ten hoogste 5 uren arbeid verricht, de arbeid zodanig, dat die werknemer ten hoogste 5 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd.

Bereikbaarheidsdienst

Artikel 5.19:5

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2. Een bereikbaarheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarin op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd.

Cumulatie bijzondere diensten

Artikel 5.19:6

Indien consignatie, aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 3 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken consignatie, een aanwezigheidsdienst of een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd.

§ 5.20. Geneeskundigen

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.20:1

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op de werknemer van 18 jaar of ouder die arbeid verricht als geneeskundige, of die na het behalen van het doctoraal examen geneeskunde hiertoe in opleiding is, of als tandarts tot tandheelkundig specialist in opleiding is, of die als verloskundige werkzaam is in de intramurale gezondheidszorg.

Arbeidstijd

Artikel 5.20:2

1. In afwijking van de artikelen 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, onderdeel a, 5:9, derde lid, en 5:11, derde lid, onderdelen c en d, en vierde lid, van de wet ten aanzien van de arbeidstijd per week onderscheidenlijk per 4 weken onderscheidenlijk per 13 weken kan dit artikel worden toegepast.

2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.

Aanwezigheidsdienst

Artikel 5.20:3

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, en onderdeel c, ten aanzien van de arbeidstijd per periode van 24 achtereenvolgende uren, van de wet en in afwijking van artikel 4.4:1, tweede lid, ten aanzien van de verlenging van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk van de inkorting van de onafgebroken rusttijd, kan dit artikel worden toegepast.

2. Een aanwezigheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde, vierde en vijfde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarin op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde, vierde of vijfde lid, is nietig.

3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:

- a. ten hoogste 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
- b. vóór een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren;
- c. na een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 24 uren;
- d. ten hoogste 16 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren arbeid verricht.

4. Indien de werkzaamheden van de werknemer aan het einde van zijn aanwezigheidsdienst worden overgenomen en direct daaropvolgend worden voortgezet door een andere werknemer en een goede voortgang van die werkzaamheden overdracht noodzakelijk maakt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de arbeidstijd per aanwezigheidsdienst onderscheidenlijk de onafgebroken rusttijd met ten hoogste 1 uur wordt verlengd onderscheidenlijk ingekort.

5. In afwijking van het derde en vierde lid organiseert de werkgever, indien een aanwezigheidsdienst van ten hoogste 15 uren wordt opgelegd en de werknemer in deze periode ten hoogste 10 uren arbeid verricht, de arbeid zodanig, dat die werknemer:

- a. ten hoogste 5 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd;
- b. vóór en na een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 9 uren;

Bereikbaarheidsdienst

Artikel 5.20:4

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet kan dit artikel worden toegepast.

2. Een bereikbaarheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend bij collectieve regeling bepaald. Elk beding waarin op andere wijze dan in de eerste volzin is bepaald, gebruik wordt gemaakt van het derde lid, is nietig.

3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 5 maal in elke tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd.

Cumulatie bijzondere diensten

Artikel 5.20:5

Indien consignatie, aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 5 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 26 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken consignatie, een aanwezigheidsdienst of een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd.

§ 5.21. Verloskundigen

Toepasselijkheid van de paragraaf

Artikel 5.21:1

Deze paragraaf is uitsluitend van toepassing op de werknemer van 18 jaar of ouder die arbeid verricht als verloskundige werkzaam in de extramurale gezondheidszorg, alsmede de werknemer van 18 jaar of ouder die hiertoe in opleiding is.

Bereikbaarheidsdienst

Artikel 5.21:2

1. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdelen a, c, en d, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
2. Een bereikbaarheidsdienst wordt, met inachtneming van het derde lid, uitsluitend opgelegd indien de werkgever dit heeft bedongen.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 5 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren en 52 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. ten hoogste 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

Bereikbaarheidsdienst verloskundigen in opleiding

Artikel 5.21:3

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op arbeid verricht door de werknemer in opleiding tot verloskundige.
2. Ter aanvulling van artikel 5:11 van de wet en in afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdelen a, c, en d, van de wet kan dit artikel worden toegepast.
3. Een bereikbaarheidsdienst wordt, met inachtneming van het vierde lid, uitsluitend opgelegd indien de werkgever dit heeft bedongen.
4. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer:
 - a. ten hoogste 12 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken ten hoogste 7 maal achtereenvolgende een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd;
 - b. ten hoogste 60 uren per week en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

J

Artikel 7:1 wordt gewijzigd als volgt:

- a. Na «4.5:4, tweede lid» wordt ingevoegd: 4.6:1, derde en vierde lid,.

b. Na «5.18:3, tweede lid» wordt ingevoegd: 5.19:2, derde lid, 5.19:3, tweede lid, 5.19:4, derde en vijfde lid, 5.19:5, derde lid, 5.19:6, 5.20:2, tweede lid, 5.20:3, derde tot en met vijfde lid, 5.20:4, derde lid, 5.20:5, 5.21:2, derde lid, 5.21:3, vierde lid,.

c. De aanduidingen «5.2:4, tweede en derde lid, 5.6:4, derde en vierde lid, 5.12:3, derde en vierde lid,» vervallen.

K

De artikelen 8.2:3 en 8.2:4 vervallen.

¹ Stb. 1995, 599, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 22 mei 1997, Stb. 217.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 8 juli 1997, nr. 127.

ARTIKEL II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 1997.

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

's-Gravenhage, 28 mei 1997

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert

Uitgegeven de *twaalfde* juni 1997

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

De Arbeidstijdenwet (hierna: de wet) en het Arbeidstijdenbesluit zijn vanaf 1 januari 1996 gefaseerd in werking getreden. De wet vervangt de Arbeidswet 1919 en de daarop gebaseerde besluiten. Met de invoering van de wet worden alle arbeidsorganisaties in Nederland onder een algemeen geldend kader van arbeids- en rusttijden gebracht. Er zijn echter specifieke beroepsgroepen/sectoren waarvoor door de aard van de werkzaamheden de wettelijke normen ongewenste consequenties hebben voor een goede bedrijfsvoering. Daar waar noodzakelijk en verantwoord zijn t.b.v. deze sectoren afwijkingsmogelijkheden gecreëerd in het Arbeidstijdenbesluit.

In artikel 12:16 van de wet staat, na de wijziging die in dit artikel is aangebracht, aangegeven dat deze wet en de daarop rustende bepalingen buiten toepassing blijven voor arbeid verricht in verplegings- en verzorgingsinrichtingen alsmede voor arbeid verricht door geneeskundigen en verloskundigen totdat door een algemene maatregel van bestuur regels met betrekking tot die arbeid zijn gesteld en in werking zijn getreden. Dit artikel is in de wet opgenomen omdat voor de beide sectoren pas relatief kort (vanaf 1993) nieuwe werktijdenbesluiten van kracht waren geworden. In de nota van toelichting op het Werktijdenbesluit voor verplegings- en verzorgingsinrichtingen (WBVV) en op het Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen (WBGV) was opgenomen dat de besluiten binnen drie jaar na inwerkingtreding zouden worden geëvalueerd. Het evaluatieonderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door het IVA Tilburg, instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies, is in 1995 gestart. Het rapport van het onderzoek is in juni 1996 gepubliceerd. Uit het evaluatie-onderzoek blijkt dat beide sectoren over het algemeen redelijk uit de voeten kunnen met de normering in de besluiten, maar dat met name de normering t.a.v. bijzondere diensten knelpunten opleveren. Ook de pauzeregeling bleek in de praktijk problemen op te leveren. De onderbrenging van de beide besluiten onder de normering van de wet wordt tevens aangewend om deze in het onderzoek geconstateerde knelpunten zoveel mogelijk op te lossen.

Een en ander leidt ertoe dat in de onderhavige wijziging van het Arbeidstijdenbesluit aan hoofdstuk 5 van dit besluit drie paragrafen worden toegevoegd. In paragraaf 5.19 worden de afwijkingsmogelijkheden voor de verpleging en verzorging beschreven. In paragraaf 5.20 staan de afwijkingen voor de geneeskundigen en in paragraaf 5.21 staan de afwijkingen voor de verloskundigen.

Met betrekking tot de pauzeregeling wordt aan hoofdstuk 4 een paragraaf toegevoegd. Hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit bevat de algemene afwijkingen en aanvullingen. Dit houdt in dat ook andere arbeidsorganisaties gebruik kunnen maken van het nieuwe artikel 4.6:1.

Artikelsgewijs

Onderdeel A

Artikel 1:2, onderdelen c en d

Het bestaande begrip aanwezigheidsdienst, zoals is gedefinieerd in artikel 1:2, onderdeel c, biedt, gelet op de specifieke omstandigheden, onvoldoende soelaas voor een adequate regeling van de arbeids- en rusttijden in de sectoren verpleging en verzorging, en van de geneeskundigen en verloskundigen. Met het oog hierop is het bestaande begrip

aanwezigheidsdienst, zoals is gedefinieerd in artikel 1:2, onderdeel c, beter toegesneden op de praktijk.

Daarnaast is ten behoeve van een adequate regeling van de arbeids- en rusttijden in de genoemde sectoren het noodzakelijk gebleken de in de wet neergelegde definitie van consignatie aan te vullen.

In artikel 5:11 van de wet is aangegeven dat het bij consignatie gaat om een periode tussen twee diensten waarbij de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Het moet hierbij gaan om noodzakelijke arbeid die geen uitstel gedooft. De in deze sectoren gebruikelijke aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten zijn voor een deel vergelijkbaar met de consignatieregeling uit de wet. Een verschil is echter dat er tijdens dergelijke bijzondere diensten zo regelmatig een oproep plaatsvindt dat daarvan niet gezegd kan worden dat zij geheel onvoorzienbaar is. Het tijdstip waarop een omstandigheid zich manifesteert waarvoor een werknemer moet worden opgeroepen is wel onvoorzienbaar; derhalve is het veelal niet opportuun om voor deze werkzaamheden een reguliere (nacht)dienst in te roosteren. Om aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten mogelijk te maken is het dus noodzakelijk om de consignatieregeling aan te vullen, omdat de wettelijke consignatieregeling geen soelaas biedt voor de omstandigheden in deze sectoren.

Daartoe wordt een nieuw begrip bereikbaarheidsdienst geïntroduceerd.

Het nieuwe begrip bereikbaarheidsdienst, dat in onderdeel d van artikel 1:2 is gedefinieerd, is afgeleid van het in artikel 1, tweede lid, onderdeel f, van het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor verplegings- of verzorgingsinrichtingen en de jeugdhulpverlening gehanteerde begrip bereikbaarheidsdienst. Evenals bij een aanwezigheidsdienst kan ten aanzien van een bereikbaarheidsdienst worden gesproken van een bijzondere vorm van dienst, waarin zowel arbeid wordt verricht als consignatie wordt opgelegd. In een aanwezigheidsdienst wordt zowel arbeid verricht als aan de arbeidsplaats gebonden consignatie opgelegd. In tegenstelling tot een aanwezigheidsdienst is er bij een bereikbaarheidsdienst geen sprake van een verplichting voor de werknemer om in verband met zijn bereikbaarheid op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Het verplicht aanwezig zijn op de arbeidsplaats moet als belastender voor de werknemer worden beschouwd dan de situatie waarin de werknemer in de thuissituatie bereikbaar is. Dit verschil in belastbaarheid komt tot uitdrukking in de voorschriften omtrent de rusttijd zoals die zijn gesteld bij de nadere regeling van de aanwezigheidsdienst ten behoeve van de verschillende sectoren in hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit. Vóór en na een aanwezigheidsdienst dienen steeds minimale rusttijden in acht te worden genomen, terwijl bij de regeling van de bereikbaarheidsdienst dergelijke voorschriften niet zijn gesteld.

Zowel een aanwezigheidsdienst als een bereikbaarheidsdienst kan ten hoogste een periode van 24 uren omvatten.

Een bereikbaarheidsdienst maar ook een aanwezigheidsdienst zijn diensten welke worden doorgebracht om, op oproep, zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten van spoedeisende aard, die geen uitstel gedooft. Het is niet van belang wie de oproep plaatst; dit kan bijvoorbeeld in hiërarchisch verband geschieden, doch even goed kan de hulpvraag van de patiënt komen. Het gaat hierbij om arbeid direct verband houdend met de toestand van de patiënt, zoals verpleegkundige of verzorgende handelingen, medische handelingen of verloskundige handelingen doch eveneens arbeid van bij de te verrichten werkzaamheden direct ondersteunende disciplines zoals laboratoriumarbeid, arbeid aan röntgen of andere medische apparatuur en apothekersarbeid. Het gaat om arbeid die vooraf niet is te plannen. Deze arbeid is tevens gekoppeld aan gerichte

deskundigheid van personen teneinde in bedoelde situaties gerichte hulp te kunnen verlenen. In de nadere regels omtrent de aanwezigheidsdienst en de bereikbaarheidsdienst is bepaald dat dergelijke bijzondere diensten uitsluitend kunnen worden toegepast, indien dit bij collectieve regeling is overeengekomen. Of gebruik wordt gemaakt van een bereikbaarheidsdienst of een aanwezigheidsdienst hangt af van onder meer de snelheid waarmee de te verwachten werkzaamheden moeten kunnen worden uitgevoerd en de risico's die men loopt als gevolg van vertraging. Ook andere factoren zoals omgevingsfactoren of het al dan niet beschikbaar zijn van vervoer kunnen aanleiding zijn om gebruik te maken van aanwezigheidsdienst in plaats van bereikbaarheidsdienst.

De aan de praktijk aangepaste definitie van aanwezigheidsdienst in artikel 1:2, onderdeel c, wordt uitsluitend geïndiceerd door de bijzondere omstandigheden in de hier bedoelde sectoren.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat met de wijziging thans mogelijk wordt, zowel ten aanzien van de hier bedoelde sectoren, als andere sectoren waar aanwezigheidsdiensten voorkomen, zoals bij de brandweer, defensie, de jeugdhulpverlening en de justitiële inrichtingen, dat voorzienbare werkzaamheden in een aanwezigheidsdienst kunnen worden verricht. Voorzienbare werkzaamheden moeten dus op de gebruikelijke wijze worden ingeroosterd en kunnen niet via arbeidsplaatsgebonden consignatie in een aanwezigheidsdienst worden ingeroosterd. Omdat in de periode die een aanwezigheidsdienst omvat ook reguliere arbeid ingeroosterd kan worden, kan in dat deel van de dienst wel de voorzienbare arbeid worden verricht.

Zowel de aanwezigheidsdienst als de bereikbaarheidsdienst betreffen een aanvulling van de in de wet neergelegde definitie van consignatie. Dit betekent dat de in artikel 5:11 van de wet opgenomen voorschriften over de consignatie ook onverkort van toepassing zijn op deze diensten, tenzij de nadere regelgeving in dit besluit daarvan afwijking toestaat. Een gevolg van de toepasselijkheid van artikel 5:11 van de wet is onder andere, dat op grond van het tweede lid van dat artikel deze diensten alleen verricht kunnen worden door werknemers van 18 jaar of ouder.

Onderdeel A

Artikel 1:2, onderdeel i

De regeling van de arbeids- en rusttijden in verplegings- of verzorgingsinrichtingen was opgenomen in het WBVV. Het WBVV was van toepassing op arbeid verricht in verplegings- of verzorgingsinrichtingen. De wet gaat daarentegen uit van het soort arbeid dat wordt verricht, en niet zozeer waar de arbeid wordt verricht. Dit uitgangspunt brengt met zich dat de in deze paragraaf gegeven uitzonderingsmogelijkheden van toepassing zijn op de vermelde soorten arbeid. Deze soorten betreffen de verpleging, de verzorging, de begeleiding, de medische behandeling of het medisch onderzoek van personen in verband met hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid dan wel hun gevorderde leeftijd. De definitie brengt met zich dat niet alleen het werk van verpleegkundigen en verzorgenden onder de reikwijdte van paragraaf 5.19 valt, maar bijvoorbeeld ook het werk van fysiotherapeuten, laboranten, en de begeleiding van gehandicapten. Voor andere soorten arbeid die in een inrichting voor verpleging of verzorging worden verricht, bijvoorbeeld in de keuken, door de beveiliging, receptie, technische dienst en dergelijke kunnen de in deze paragraaf opgegeven afwijkingmogelijkheden derhalve niet worden toegepast.

De systematiek dat wordt uitgegaan van de aard van de arbeid brengt anderzijds met zich mee dat ten aanzien van de vermelde soorten arbeid ook indien zij niet worden verricht in inrichtingen onder de toepasselijkheid van de uitzonderingsmogelijkheden vallen. Hierbij kan worden

gedacht aan het werk van thuiszorg en de wijkverpleging; deze hulp wordt niet vanuit een inrichting aangeboden maar rechtstreeks aan hulpbehoevenden in de thuissituatie.

Onderdeel B

Artikel 2.1:3

Zoals in de jeugdhulpverlening kinderen in gastgezinnen kunnen worden opgevangen en begeleid, is het in het kader van de verpleging en verzorging mogelijk dat patiënten als vorm van therapie in gastgezinnen worden opgevangen en begeleid. In dit verband kan bijvoorbeeld worden gewezen op de mogelijkheid dat psychiatrische patiënten of gehandicapten bij gastgezinnen wonen. Een patiënt kan zowel een jongere als een volwassene zijn. In dit verband dient een gastgezin in de meest ruime betekenis te worden opgevat. Voor deze gevallen wordt door de inrichting met de gastouders of de gastouder een overeenkomst aangegaan. In deze overeenkomst worden de rechten en plichten van de gastouders of ouder nader geregeld. De gastouders of ouder dienen respectievelijk dient de zorg voor één of meerdere patiënten op zich te nemen en ontvangen casu quo ontvangt daarvoor een beloning van de inrichting. Gezien de aard van de werkzaamheden en de situatie waarin die werkzaamheden worden verricht, is het niet gewenst dat de regeling van de arbeids- en rusttijden in de wet van toepassing is op deze categorie werknemers. Voor gezinshuisouders in het kader van de jeugdhulpverlening was reeds een uitzondering in het Arbeidstijdenbesluit gecreëerd. Deze uitzondering wordt met deze wijziging uitgebreid met de werknemers die in het kader van de verpleging en verzorging, gezinshuisouders zijn.

Onderdeel C

Artikel 2.1:8

De bestaande uitzondering ten aanzien van de toepasselijkheid van de regeling van de arbeids- en rusttijden in de wet in het kader van arbeid in relatie tot school- en vakantiecampen, wordt uitgebreid met de categorie verpleging en verzorging. De bestaande uitzonderingsmogelijkheid is afgeleid van de in artikel 5, eerste lid, van het WBVV gecreëerde uitzondering.

De uitbreiding met de categorie verpleging en verzorging is noodzakelijk omdat het WBVV met de inwerkingtreding van het onderhavige wijzigingsbesluit is komen te vervallen.

Onderdeel D

Artikel 2.1:12

De in dit artikel neergelegde uitzonderingsmogelijkheid vindt zijn oorsprong in artikel 2, eerste lid, van het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen. Alle medisch specialisten en huisartsen vielen buiten de werkingsfeer van de Arbeidswet 1919.

Dit uitgangspunt is overgenomen in artikel 2.1:12. De wet is van toepassing op arbeid die onder gezag van een werkgever wordt verricht. Over het algemeen vallen derhalve zelfstandigen niet onder de werkingsfeer van de wet. Artikel 2:7 van de wet biedt weliswaar de mogelijkheid om zelfstandigen onder de toepasselijkheid van de wet te brengen, echter ten aanzien van de medisch specialisten wordt van deze mogelijkheid vooralsnog geen gebruik gemaakt. Ook de medisch specialisten, huisartsen en tandheelkundig specialisten die zich niet als zelfstandige

hebben gevestigd worden van de werkingssfeer van de arbeids- en rusttijdenregeling uitgesloten. Omdat deze specialisten deels wel, deels niet in dienst zijn van de medische instellingen zouden ongewenste verschillen binnen deze groep beroepsbeoefenaren ontstaan. Bovendien mag worden aangenomen dat deze beroepsbeoefenaren op grond van hun zelfstandigheid en professionele individuele verantwoordelijkheid in staat zijn een evenwicht te bewaren tussen de persoonlijke belastbaarheid en de feitelijke belasting als gevolg van de patiëntenzorg. Zowel zelfstandig gevestigde medisch specialisten als zij die in loondienst werkzaam zijn geven een feitelijke invulling van hun arbeidstijd. Medisch specialisten kunnen derhalve worden beschouwd als personen met een autonome beslissingsbevoegdheid als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de richtlijn nr. 93/104/EG van de Raad van de Europese Unie van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEG L 307/18). In het kader van de evaluatie van de wet zal worden bezien of het noodzakelijk is om de medisch specialisten (in loondienst) onder de werkingssfeer van de regeling van de arbeids- en rusttijden in de wet te brengen.

Medisch specialisten, huisartsen, verpleeghuisartsen en sociaal geneeskundigen staan als zodanig geregistreerd in één van de Registers van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst. Tandheelkundige specialisten staan als zodanig geregistreerd in het specialistenregister van de Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Tandheelkunde. Deze openbare registers kunnen door de Arbeidsinspectie desgewenst als controle-middel worden gebruikt.

Voor de regeling van de arbeids- en rusttijden van geneeskundigen die niet als medisch specialist, huisarts, verpleeghuisarts, sociaal geneeskundige zijn geregistreerd en van tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist wordt verwezen naar het gestelde in paragraaf 5.20.

Onderdeel D

Artikel 2.1:13

De wet is van toepassing op alle werknemers, dus ook op het personeel van de Dienst Koninklijk Huis. Over het algemeen is het goed mogelijk om binnen de arbeids- en rusttijdennormering van de wet een goede bedrijfsvoering te realiseren. Echter bij bijzondere gebeurtenissen, zoals nieuwjaarsrecepties, staatsbezoeken of wanneer er gasten verblijven, is het niet altijd mogelijk om binnen de arbeids- en rusttijdennormering van de wet te blijven. Bij dergelijke evenementen maken de betrokken lange werkdagen. In tegenstelling tot andere 'bedrijven' is het bij het Koninklijk Huis om redenen van veiligheid en privacy, niet mogelijk om voor deze gelegenheden extra personeel aan te nemen. De bijzondere gebeurtenissen waaraan wordt gerefereerd zijn van korte duur, ongeveer 3 dagen. De extra uren die door de betreffende werknemers worden gewerkt, worden altijd gecompenseerd in tijd. Gerekend op jaarbasis is de gemiddelde arbeidstijd per week niet meer dan 36 uur. Op deze wijze wordt een structurele overbelasting van de betrokken werknemers voorkomen.

In artikel 2.1:13 wordt dezelfde systematiek gevolgd als bij defensie, toezichthoudende en (bijzondere) opsporingsdiensten en de brandweer in de artikelen 2:4 tot en met 2:6 van de Arbeidstijdenwet. Met andere woorden: de arbeids- en rusttijdennormering is op het personeel van de Dienst Koninklijk Huis van toepassing, tenzij... Eerst als bijzondere omstandigheden om redenen van veiligheid en privacy samenhangend met de leden van het Koninklijk Huis, de toepassing belemmeren, treedt de toepasselijkheid van de arbeids- en rusttijdennormering van de wet terug.

Onderdeel E

Paragraaf 4.6; de artikelen 4.6:1 en 4.6:2

In artikel 1:7, onderdeel e, van de wet is een pauze gedefinieerd als een tijdruimte van ten minste 15 minuten waarmee de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Op grond van artikel 5:11 van de wet kan een werknemer wel tijdens de pauze consignatie worden opgelegd, maar hieraan is de beperking aangebracht dat een werknemer twee van de vier weken geen consignatie mag worden opgelegd.

Uit de knelpunteninventarisatie blijkt, dat problemen met de pauzeregeling zich met name voordoen in arbeidssituaties waarbij de werknemer alleen werkt, zonder dat hij contact heeft met een collega die hetzelfde werkt doet. Het karakter van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden brengt nogal eens met zich, dat de functie door één persoon wordt vervuld en er geen mogelijkheid is om een pauze te hebben. Zou de betrokken werknemer wel een pauze hebben, dan zal op dat moment in het kader van de bedoelde werkzaamheden een andere werknemer de arbeid moeten overnemen. Dit is organisatorisch gezien een onmogelijke danwel onredelijke eis, zeker tijdens met name nachtdiensten en weekenddiensten. Bovendien is de intensiteit van de arbeid tijdens dergelijke diensten vaak zodanig, dat er voldoende rustmomenten in de arbeid zelf aanwezig zijn. De pauzeproblematiek met betrekking tot alleen-arbeid speelt onder andere bij de jeugdhulpverlening, de verpleging en verzorging (met name tijdens nachtdiensten), beveiligingswerkzaamheden, maar evengoed bij bijvoorbeeld brugwachters en sluiswachters. Voor de bedoelde situaties, de zogenoemde 'alleen-arbeid' is de afwijking van de pauzeregeling opgenomen in artikel 4.6:1, eerste lid, onderdeel a.

Ook blijkt de pauzeverplichting te knellen in een (zeer beperkt) aantal arbeidssituaties zonder dat daarbij sprake hoeft te zijn van alleen-arbeid. Dit betreft situaties waarin het onmogelijk is om de betreffende werknemers een pauze te laten genieten, omdat dit onverantwoorde situaties met zich mee brengt voor de veiligheid van de werknemers of voor derden. Dit speelt bijvoorbeeld bij Rijkswaterstaat, met name ten aanzien van personeel, werkzaam op verkeersposten en verkeerscentrales, en bij het KNMI, met name voor de meteorologen, waarnemers en personeel werkzaam op de computerafdeling. Hoewel deze werknemers geen alleen-arbeid verrichten, is het voor de verkeersveiligheid niet verantwoord om de werknemers tijdens de dienst een pauze te geven. Ditzelfde kan zich voordoen bij beveiligingswerkzaamheden bij bijvoorbeeld justitiële inrichtingen. In bepaalde situaties kan het voorkomen dat veiligheidsvoorschriften het onmogelijk maken om de werknemer, ook in situaties waarin strikt gezien geen alleen-arbeid wordt verricht, een pauze te geven. Voor situaties waar de aard van de arbeid het onmogelijk maakt om de pauzeregeling na te komen en dit door een andere organisatie van de arbeid niet is te voorkomen is de afwijking van de pauzeregeling opgenomen in artikel 4.6:1, eerste lid, onderdeel b.

In het eerste lid van dit artikel is neergelegd dat van de gegeven mogelijkheid uitsluitend bij collectieve regeling gebruik gemaakt mag worden. Dat betekent dat de sociale partners de mogelijkheid hebben om bij collectieve regeling op die plaatsen waar zij dit nodig achten en die voldoen aan de onder a en b gestelde voorwaarden, de pauzeregeling achterwege te laten. Deze keuze is gemaakt omdat de sociale partners bij uitstek degenen zijn, die het beste kunnen beoordelen of de afwijking noodzakelijk is en/of de intensiteit van de arbeid een dergelijke afwijking toestaat.

In het derde lid van artikel 4.6:1 is wel een compenserende voorwaarde opgenomen. Als van artikel 4.6:1 gebruik wordt gemaakt, dan mag een werknemer gemiddeld niet meer dan 40 uur per week werken. Deze voorwaarde leidt ertoe dat de lange belasting in verband met het ontbreken van de pauze op langere termijn wordt gecompenseerd.

Het vierde lid van artikel 4.6:1 maakt het mogelijk om bij de in het eerste lid bedoelde soorten van arbeid, in het weekend 12-uursdiensten te verrichten waarbij ook daadwerkelijk 12 uur wordt gewerkt.

In de artikelen 5.2:4 (beveiliging), 5.6:4 (defensie) en 5.12:3 (justitiële inrichtingen) van het besluit was al een afwijkende pauzeregeling opgenomen voor de zogenoemde 'alleen-arbeid' in het kader van beveiligingswerkzaamheden. In feite zijn deze sectorale afwijkingen overgeheveld naar een nieuw in hoofdstuk 4 (algemene afwijkingen en aanvullingen) opgenomen artikel 4.6:1, eerste lid, onderdeel a, waardoor de afwijkingsmogelijkheid een algemene strekking heeft gekregen. Door het nieuwe artikel 4.6:1 komen deze 'oude' pauzebepalingen te vervallen (zie onderdeel G).

Artikel 4.6:2 is nieuw. Bij een aantal sectoren is gebleken dat de in artikel 5:11 van de wet neergelegde consignatieregeling problemen kan geven doordat, zoals hiervoor al geconstateerd is, de werknemer per 4 weken ten minste 2 weken geen consignatie mag worden opgelegd. Dat brengt met zich, dat tijdens deze periode van 2 weken de werknemer recht heeft op een pauze en dientengevolge geen enkele verplichting heeft terzake van de bedongen arbeid. In sommige sectoren is het echter gewenst dat de betrokken werknemer tijdens de pauze beschikbaar is of op de arbeidsplaats aanwezig is om, voorzover dit nodig is, de noodzakelijke werkzaamheden te verrichten. Het gaat dus om situaties waarbij het snel op kunnen treden noodzakelijk is. Dergelijke situaties doen zich voor bij bijvoorbeeld geneeskundigen, de brandweer en de politie.

In artikel 4.6:2 wordt de pauze wel genoten, maar is de werknemer of bereikbaar of aan de arbeidsplaats gebonden. Het gaat in dat geval dus om een vorm van bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst tijdens de pauze. Om die reden is het tweede lid opgenomen dat vergelijkbaar is met artikel 1:3. De arbeidsplaatsgebonden of geconsigneerde pauze die zich beperkt tot de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats of bereikbaarheid wordt als pauze aangemerkt. Wanneer de werknemer tijdens de pauze wordt opgeroepen wordt deze tijd vanzelfsprekend als arbeidstijd aangemerkt.

Aan de in artikel 4.6:2 neergelegde afwijking van de pauzeregeling is de voorwaarde verbonden dat dit alleen is toegestaan als dit door het treffen van andere redelijkerwijs niet anders kan. De toegestane afwijking is uitsluitend toe te passen in het kader van de collectieve regeling. De sociale partners zijn bij uitstek degenen die kunnen nagaan of een arbeidsplaatsgebonden of geconsigneerde pauze noodzakelijk is en of er geen andere oplossing voor handen is.

Onderdeel F

Artikel 5.1:5

De wijziging van artikel 5.1:5 van het besluit hangt samen met het opnemen van de algemene afwijking voor de pauze in paragraaf 4.6. Zie de toelichting op onderdeel E.

Onderdeel G

Artikelen 5.2:4, 5.6:4 en 5.12:3

Door het opnemen van de algemene afwijking voor het pauzeregime in paragraaf 4.6. kunnen de bijzonder sectorale bepalingen over de pauze vervallen.

Onderdeel I

§ 5.19. Verpleging en verzorging

Algemeen

In deze paragraaf wordt een aantal afwijkingsmogelijkheden voor verplegenden en verzorgenden gegeven. In artikel 1:2 onderdeel i is reeds aangegeven welke werkzaamheden er tot het begrip verpleging en verzorging worden gerekend, nl. de verpleging, verzorging, de begeleiding, de medische behandeling of het medisch onderzoek van personen in verband met hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid dan wel hun gevorderde leeftijd.

De afwijkingsmogelijkheden die in deze paragraaf worden aangegeven zijn ontleend aan het WBVV en aan de uit het evaluatie-onderzoek naar het WBVV gebleken tekortkomingen in dit werktijdenbesluit.

Artikel 5.19:1

De reikwijdte van paragraaf 5.19 is beperkt tot arbeid in het kader van de verpleging en verzorging zoals geduid in artikel 1:2, onderdeel i en slechts van toepassing op de werknemer van 18 jaar of ouder.

Artikel 5.19:2

De normering van de minimum rusttijden in het WBVV is anders dan die in de wet. In het WBVV was de minimum rusttijd 10 uur, welke 3 keer per 2 weken mocht worden ingekort tot 9 uur. In de wet is de minimum dagelijkse rusttijd 11 uur en na een nachtdienst 14 uur; deze rusttijd mag 1 keer per week worden ingekort tot 8 uur. De zorgsector heeft flexibiliteit nodig, enerzijds in het belang van de kwaliteit van de zorg en anderzijds om roosters te kunnen maken die tegemoet komen aan de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers.

Het eerste lid van artikel 5.19:2 geeft de mogelijkheid om artikel 5:5, tweede lid, van de wet aan te vullen. Het tweede lid bepaalt dat ten aanzien van de (extra) inkorting van de dagelijkse onafgebroken rust deze slechts bij collectieve regeling (overlegregeling), met inachtneming van het derde lid, kan worden ingeroosterd. Op grond van artikel 5:5, tweede lid, van de wet mag reeds de dagelijkse rusttijd éénmaal per week worden ingekort tot 8 uur. Ingevolge het derde lid van artikel 5.19:2 mag deze rusttijd nog éénmaal per week worden ingekort tot 10 uur.

Artikel 5.19:3

Het eerste lid van dit artikel staat alleen een afwijking toe van de artikelen 5:7, derde lid, en 5:9, derde lid, van de wet. Dat betekent dat de toepassing van de in dit artikel toegestane afwijkingsmogelijkheid slechts bij collectieve regeling mogelijk is. Op grond van het tweede lid van dit artikel wordt afwijking slechts toegestaan van de arbeidstijd per dienst. De overige voorschriften van de genoemde artikelen uit de wet blijven dus onverkort van toepassing. Het derde lid geeft aan dat dit artikel slechts in combinatie met artikel 5.19.4, eerste tot en met het vierde lid

(aanwezigheidsdienst), gebruikt kan worden. De combinatie van de artikelen 5.19:3 en 5.19:4 maakt het mogelijk dat in de sector verpleging en verzorging een aanwezigheidsdienst kan worden georganiseerd. Tijdens een aanwezigheidsdienst mag structureel ten hoogste 12 uren per dienst arbeid worden verricht. Daarbij dienen de overige voorschriften van de artikelen 5:7 en 5:9 van de wet waarvan niet op grond van het eerste lid van dit artikel is afgeweken onverkort in acht te worden genomen.

Uit het evaluatie-onderzoek naar het WBVV is gebleken dat de regeling voor de nachtaanwezigheidsdiensten in het WBVV vooral voor kleinschalige zorgeenheden problemen oplevert, zowel roostertechisch als zorginhoudelijk. De maximale dienstduur van 18 uren wordt te kort bevonden evenals de maximale arbeidstijd per dienst van 11 uur. In dergelijke instellingen werkt een werknemer die een bijzondere dienst draait 's middags/'s avonds een aantal uren, slaapt circa 8 uren en werkt de volgende dag weer een aantal uren. Tijdens de nacht kan men meestal slapen, waardoor een dergelijke dienst niet als te zwaar belastend wordt ervaren. Met een iets langere arbeidstijd per dienst tot ten hoogste 12 uren en een iets langere dienstduur (zie artikel 5.19:4; een aanwezigheidsdienst betreft een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uren) kunnen er voor de werknemers betere roosters worden samengesteld en is het mogelijk om werknemers met een voltijds dienstverband in te roosteren.

Het bepaalde in de artikelen 5.19:3 en 5.19:4 (eerste tot en met het vierde lid) omtrent de maximale arbeidstijd in combinatie met een aanwezigheidsdienst van 24 uur komt tegemoet aan de uit het evaluatie-onderzoek gebleken knelpunten.

Artikel 5.19:4

Dit artikel vormt de basis op grond waarvan in de verpleging en verzorging de zogenoemde aanwezigheidsdienst kan worden ingeroosterd. In de zorgsector wordt op twee manieren gebruik gemaakt van aanwezigheidsdiensten: de aanwezigheidsdienst waarin ook een reguliere dagdienst is opgenomen, en korte aanwezigheidsdiensten, ook wel slaapdiensten genoemd. Bij korte aanwezigheidsdiensten, komt een werknemer uitsluitend naar de instelling om te slapen (en is natuurlijk tijdens deze slaapdienst oproepbaar). Het tweede lid bepaalt, dat de aanwezigheidsdienst slechts bij collectieve regeling (overlegregeling), met inachtneming van het derde lid en vijfde lid kan worden ingeroosterd. Door de verwijzing naar het begrip aanwezigheidsdienst in het tweede lid zijn op die dienst dan de regels verbonden aan de consignatie van toepassing. Artikel 5.19:4 geeft op grond van het eerste lid ten aanzien van consignatie uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet. Op grond van het derde lid, onderdeel a, van artikel 5.19:4 kan een aanwezigheidsdienst maximaal 3 keer per week worden ingeroosterd. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Op grond van artikel 5:11, derde lid, onderdeel c, van de wet is de arbeidstijd per periode van 24 uur gemaximeerd op 13 uren en 60 uren per week.

Op grond van het derde lid, onderdeel b, wordt vóór en na de aanwezigheidsdienst een onafgebroken rust voorgeschreven van minimaal 11 uren, die één keer per week kan worden ingekort tot 8 uren. Dit betekent in de praktijk dat een werknemer doordeweeks geen twee aanwezigheidsdiensten na elkaar kunnen worden opgelegd. Deze rusttijd behoeft ingevolge het bepaalde in artikel 5.19:4, vierde lid, niet in acht te worden genomen in het weekeinde, dit om ervoor te kunnen zorgen dat werknemers meer weekeinden per jaar vrij kunnen zijn. Aangezien de aanwezigheidsdienst als een bijzondere vorm van consignatie is aan te merken geldt de maximum arbeidstijd per 24 uur van de consignatie-

regeling; op grond van artikel 5:11, derde lid, onderdeel c, van de wet is dit 13 uren. Dit is dus de normale arbeidstijd (plus eventueel overwerk) alsmede de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep. Ingevolge het bepaalde in artikel 5:11, vijfde lid, van de wet wordt de arbeidstijd voortvloeiend uit een oproep geacht ten minste een half uur te bedragen. De structurele arbeidstijd – ingeroosterde tijd inclusief overwerk – bedraagt echter op grond van artikel 5.19:3, tweede lid, maximaal 12 uren per dienst. Op grond van artikel 1:3 zijn de uren die, in dit geval, slapend worden doorgebracht gelijkgesteld met rusttijd.

Op grond van het derde lid, onderdeel c, wordt in afwijking van artikel 5:5, tweede lid, van de wet ten aanzien van de dagelijkse onafgebroken rusttijd, tijdens een aanwezigheidsdienst een minimale rusttijd (casu quo slaaperiode) voorgeschreven van tenminste 6 uren (na ten hoogste 10 uren arbeid), tijdens welke de werknemer op de arbeidsplaats geconsigneerd is. Wanneer geen gebruik wordt gemaakt van artikel 5.19:3, bedraagt de structurele arbeidstijd ingevolge het bepaalde in artikel 5:7, derde lid, van de wet maximaal 10 uur per aanwezigheidsdienst van 24 uren, waardoor er 3 uren resteren om bij oproepen arbeid te verrichten. In instellingen waarbij er regelmatig een oproep tijdens de slaapperiode plaatsvindt zal men deze 3 uren nodig hebben, en kan de werknemer derhalve in de dagdienst die voorafgaat aan en/of volgt op een slaapperiode structureel maximaal 10 uren werken. In instellingen waar doorgaans tijdens nachtaanwezigheidsdiensten kan worden geslapen, kan met toepassing van artikel 5.19:3 structureel 12 uren per dienst worden gewerkt, zij het dat de arbeidstijd na maximaal 10 uren onderbroken dient te worden door rust c.q. slaaperiode gedurende welke de werknemer op de arbeidsplaats is geconsigneerd. Wanneer in een dergelijke dienst 12 uren arbeid wordt ingeroosterd, resteert er derhalve nog maar 1 uur om op een onverwachte oproep te kunnen reageren.

Aangezien een werknemer maximaal 3 keer per week en 26 keer per 13 weken een aanwezigheidsdienst kan worden opgelegd en bovendien er vóór en na een aanwezigheidsdienst 11 uren rust in acht moet worden genomen, is de verwachting reëel dat hiermee de belasting voor de werknemers niet te hoog zal worden.

In verband met de complexiteit van de regeling van de aanwezigheidsdienst, volgt thans een voorbeeld om één en ander te verduidelijken. Een werknemer die in een zorginstelling werkzaam is, begint om 12.30 uur en werkt tot 23.00 uur. Tijdens deze periode heeft hij een half uur pauze gehad. Om 23.00 uur liggen alle patiënten/cliënten op bed en kan ook de werknemer gaan slapen. Tijdens zijn slaaperiode moet de werknemer twee keer opstaan om een patiënt/cliënt te helpen. Vervolgens staat die werknemer om 07.00 uur op en werkt hij tot 09.00 uur. Om 09.00 uur zit de dienst erop en gaat hij naar huis. Omgerekend betekent dit dus het volgende. De werknemer heeft 10 uur gewerkt, 8 uur geslapen en nog eens 2 uur gewerkt. Tijdens de rustperiode heeft hij 1 uur gewerkt. Alles bij elkaar gerekend heeft hij in een periode van 24 uur in totaal 13 uur gewerkt, wat op grond van het besluit mag. Wanneer in de praktijk blijkt dat een werknemer in de regel veel vaker tijdens zijn slaap wordt opgeroepen, dan moet de werkgever daar rekening mee houden. De 'gewone' werktijd moet dan minder zijn dan 12 uur.

Op grond van het vijfde lid kan een korte aanwezigheidsdienst (zogenoemde slaapdienst) worden ingeroosterd. Ingevolge dit lid wordt de mogelijkheid geboden om maximaal 5 keer per week een slaapdienst in te roosteren. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Van deze verruiming ten opzichte van de aanwezigheidsdienst als bedoeld in het derde lid, onderdeel a, kan slechts gebruik worden gemaakt indien aan een tweetal voorwaarden wordt voldaan. Een slaapdienst mag ten hoogste een periode van 12 uren omvatten terwijl gedurende deze periode de werknemer niet meer arbeid dan 5 uren mag verrichten. Aangezien niet wordt afgeweken van het

derde lid, onderdeel b, dient dan ook vóór en na een slaapdienst de in dit onderdeel voorgeschreven minimale rusttijd in acht te worden genomen. Aangezien een slaapdienst als minder belastend wordt ervaren dan een 'reguliere' aanwezigheidsdienst, is de verwachting reëel dat hiermee de belasting voor de werknemers niet te hoog zal worden.

Artikel 5.19:5

Dit artikel bevat de basis op grond waarvan in de verpleging en verzorging een bereikbaarheidsdienst kan worden ingeroosterd. Het tweede lid bepaalt, dat de bereikbaarheidsdienst slechts bij collectieve regeling (overlegregeling), met inachtneming van het derde lid, kan worden ingeroosterd. Evenals een aanwezigheidsdienst is een bereikbaarheidsdienst een bijzondere vorm van dienst, waarin zowel arbeid wordt verricht als consignatie wordt opgelegd. In het kader van een bereikbaarheidsdienst kan een werknemer gedurende de rusttijd worden opgeroepen om de bedongen arbeid te verrichten. Door de verwijzing naar het begrip bereikbaarheidsdienst in het tweede lid zijn op die dienst dan de regels verbonden aan consignatie van toepassing. Artikel 5.19:5 geeft op grond van het eerste lid ten aanzien van consignatie uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a, van de wet. Op grond van het derde lid van artikel 5.19:5 kan een bereikbaarheidsdienst maximaal 3 keer per week worden ingeroosterd. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Anders dan bij een aanwezigheidsdienst is het ten aanzien van een bereikbaarheidsdienst niet nodig om af te wijken van de geldende wettelijke voorschriften voor arbeids- en rusttijden. Dit houdt verband met het verschil tussen deze diensten. De bereikbaarheidsdienst maakt het mogelijk om tijdens de dagelijkse rust, tussen twee reguliere diensten thuis oproepbaar te zijn, terwijl bij een aanwezigheidsdienst sprake is van aan de arbeidsplaats gebonden consignatie.

Vanzelfsprekend kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken over een rustperiode na een bereikbaarheidsdienst. Dit artikel verplicht hen daar echter niet toe.

Artikel 5.19:6

Dit artikel bevat een cumulatie-regeling indien er sprake is van consignatie, aanwezigheidsdiensten en/of bereikbaarheidsdiensten. Teneinde een overmatige belasting van de werknemers te voorkomen indien zowel consignatie, aanwezigheidsdiensten als bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd is bepaald dat in een dergelijke situatie in het totaal maximaal 3 keer per week een bijzondere dienst mag worden opgelegd. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Dit maximum komt overeen met het maximaal aantal aanwezigheidsdiensten respectievelijk bereikbaarheidsdiensten gerekend over een periode van 13 weken.

Onderdeel I

§ 5.20. Geneeskundigen

Algemeen

In deze paragraaf wordt de mogelijkheid geboden om voor geneeskundigen een aantal afwijkende arbeids- en rusttijden te hanteren. De uitzonderingsmogelijkheden zijn afgeleid van de op de Arbeidswet 1919 gebaseerde Werktijdenbesluit voor geneeskundigen en verloskundigen (WBGV). Dit besluit werd ingegeven door de excessieve werktijden van met name assistent geneeskundigen in opleiding tot specialist (agio's). In

de toelichting bij het besluit werd indertijd het volgende gesteld: «De regelmatige cumulatie van werk- en dienstitijden in het weekeinde kunnen leiden tot een dienstitijd van soms meer dan zeventig uren achtereenvolgend. Deze dienstitijden worden veroorzaakt door de weekenddiensten die veelal lopen van vrijdag tot en met maandag. Dit houdt in dat de geneeskundige op vrijdag normale dagdienst doet, gevolgd door een aanwezigheidsdienst gedurende het weekeinde en vervolgens afsluit met een dagdienst op de maandag. Ook door de week vindt regelmatig een dergelijke cumulatie van diensten plaats, veelal in combinatie met verplichte opleidingsactiviteiten waardoor dienstitijden van zesendertig uren of meer aaneengesloten voorkomen. Op zich genomen behoeft het feit, dat soms langer dan elders wordt gewerkt, niet verontrustend te zijn. Het permanente karakter van dergelijke diensten en de mogelijke gevolgen voor de kwaliteit van de gezondheidszorg zijn redenen om tot een regeling van de werktijden van de agio's te komen. Ook de speciale positie van de agio's speelt hierbij een rol. Deze positie wordt gekenmerkt door een sterke verwevenheid van directe patiëntenzorg en opleiding. De werkgever is verantwoordelijk voor de werktijden van de agio's. De specialist-opleider is verantwoordelijk voor de opleiding van de agio's en de daaraan verbonden patiëntenzorg. De agio's bevinden zich derhalve in een dubbele afhankelijkheidspositie».

Deze overwegingen gelden thans nog onverkort en liggen ook ten grondslag aan de in paragraaf 5.20 gegeven afwijkingsmogelijkheden ten aanzien van de arbeids- en rusttijden voor geneeskundigen ten opzichte van de algemene regeling in de wet.

In het kader van de wet kunnen zowel het hoofd, bestuurder van een instelling als de specialist-opleider als «werkgever» worden aangemerkt ongeacht met wie de agio het formele dienstverband is aangegaan. Immers in de praktijk kunnen beiden een werknemer onder gezag arbeid laten verrichten. Ongeacht het feit of de specialist-opleider al of niet in dienst is van het ziekenhuis zal er, redelijkerwijs gesproken, in verband met een goede organisatie van de zorgverlening, een overleg zijn tussen het ziekenhuismanagement en de specialist-opleider over inzet en werkzaamheden van de agio.

Ten aanzien van agio's, maar ook voor andere arts-assistenten die hun werk in de patiëntenzorg met opleidingsactiviteiten combineren, is het van belang bij de toepassing van de regeling voor de arbeids- en rusttijden te weten hetgeen onder arbeid wordt verstaan. Bij de toepassing van het WBGV bestond hierover enige onduidelijkheid. Deze onduidelijkheid zal moeten worden opgeheven. Ook uit een oogpunt van handhaving is het noodzakelijk dat op dit punt helderheid wordt verkregen.

In de definities van de begrippen werkgever en werknemer in artikel 1:1 van de wet springen twee elementen in het oog, namelijk arbeid en gezag. Arbeid verricht krachtens arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling of onder gezag kan vrijwel elke willekeurige bezigheid zijn, moeite kostend of niet, van geestelijke of lichamelijke aard; van arbeid is al sprake indien arbeidskracht beschikbaar is ten behoeve van de wederpartij. Dit uitgangspunt is bepalend voor de nadere bepaling van hetgeen ten aanzien van alle arts-assistenten die hun werk in de patiëntenzorg met opleidingsactiviteiten combineren (met name de agio's) onder arbeid dient te worden verstaan. Ten aanzien van deze nadere bepaling zijn de volgende criteria in overleg met de sociale partners opgesteld. Uitgegaan wordt van de functievervulling van arts-assistent die zijn werkzaamheden in de patiëntenzorg combineert met een opleiding.

Veelal zullen de opleidingsactiviteiten een directe relatie hebben met een goede functievervulling van de arts-assistent en daarmee met de kwaliteit van de patiëntenzorg. Soms zullen deze echter verder strekken; dan gaat het niet om opleiding gericht op de huidige arbeid, maar op de

toekomst. Om de grens daartussen te expliciteren wordt uitgegaan van de volgende benadering. In beginsel worden alle opleidingsactiviteiten toegerekend aan de functievervulling en de hieraan bestede tijd behoort daarmee tot de arbeidstijd, tenzij het gaat om:

a. cursussen/cursorisch onderwijs, congressen en symposia, voorzover geen sprake is van een dienstopdracht in het kader van de functievervulling;

b. refereeravonden;

c. wetenschappelijk onderzoek, voorzover niet behorend tot de functievervulling. Het betreft hier dus onderzoek dat niet in het kader van de functievervulling wordt gedaan, maar waarbij het betreffende ziekenhuis alleen de faciliteiten ter beschikking stelt. Wanneer het verrichten van wetenschappelijk onderzoek wel deel uitmaakt van de functievervulling wordt de hieraan bestede tijd wel tot de arbeidstijd gerekend;

d. zelfstudie en extra training gericht op het ontwikkelen van de individuele vaardigheid; bijvoorbeeld het oefenen met apparatuur/materialen casu quo van bepaalde verrichtingen of sociale vaardigheden. Met 'extra' training wordt bedoeld, dat er buiten de normale functievervulling behoefte is voor het individu om bepaalde vaardigheden extra te ontwikkelen. Het gaat hier dus niet om een dienstopdracht. De verplichte leertherapie voor de opleiding psychiatrie is echter wel arbeidstijd.

Artikel 5.20:1

Het in dit artikel gebezigde begrip geneeskundige is afgeleid van het in artikel 2, eerste lid, van het WBGV gehanteerde begrip geneeskundigen. Ingevolge artikel 2.1:12 zijn evenwel de medisch specialisten, (verpleeg)huisartsen, sociaal geneeskundigen en tandheelkundig specialisten van de regeling van de arbeids- en rusttijden in de wet uitgesloten.

Onder geneeskundigen wordt in dit artikel mede begrepen de assistent geneeskundigen in opleiding, de zogenoemde agio's. Niet alleen agio's verrichten werkzaamheden welke naar hun aard soms lange werktijden veroorzaken. Andere, vergelijkbare beroepsbeoefenaren zoals assistent geneeskundigen die niet, niet meer of nog niet in opleiding zijn (zogenoemde agnio's), co-assistenten, wacht-assistenten, volontair-assistenten en basisartsen maken dezelfde lange werktijden. Het gaat derhalve om geneeskundigen die vergelijkbaar werk verrichten als de assistent in opleiding. Om deze reden zijn zij, evenals onder het WBGV, onder de werkingssfeer van paragraaf 5.20 gebracht.

Voorts is paragraaf 5.20 van toepassing op tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist.

Tevens zijn de verloskundigen die in dienst zijn van een instelling in de intramurale gezondheidszorg onder de werkingssfeer van paragraaf 5.20 gebracht. Deze verloskundigen zijn in de praktijk werkzaam op basis van dezelfde regelingen voor arbeids- en rusttijden als die gelden voor de geneeskundigen.

Ten aanzien van de regeling van de arbeids- en rusttijden voor verloskundigen die geen arbeidsovereenkomst hebben met een instelling in de intramurale gezondheidszorg, wordt verwezen naar paragraaf 5.21.

Artikel 5.20:2

Het eerste lid van dit artikel staat alleen een afwijking toe van de artikelen 5:7, derde lid, 5:8, derde lid, onderdeel a, 5:9, derde lid, en 5:11, derde lid, onderdelen c en d, en vierde lid van de wet. Dat betekent dat de toepassing van de in dit artikel toegestane afwijkingmogelijkheden slechts bij collectieve regeling mogelijk is. Op grond van het tweede lid

van dit artikel wordt afwijking slechts toegestaan van de arbeidstijd per week, per 4 weken respectievelijk per 13 weken. De overige voorschriften van de genoemde artikelen uit de wet blijven dus onverkort van toepassing.

Op grond van artikel 3 van het WBGV bedroeg de maximale arbeidstijd 48 uren per week. Uit het evaluatie-onderzoek naar de toepassing en naleving van het WBGV is gebleken dat agio's gemiddeld iets minder dan 48 uren per week werken. Voor de sector heeft het zeer veel moeite en inzet geleverd om de arbeidstijden naar dit niveau terug te brengen. De arbeids- en de opleidingsaspecten in het werk van agio's (maar ook vaak voor agnio's en andere geneeskundigen) zijn vaak onlosmakelijk met elkaar verbonden, maar opleiding wordt niet in alle gevallen als 'arbeid' in de zin van de wet beschouwd (voor het onderscheid tussen arbeid en opleiding wordt verder verwezen naar de algemene toelichting op deze paragraaf). In de overlegregeling van de wet is de maximum arbeidstijd per week, berekend over een periode van 13 weken, 45 uur, en wanneer er sprake is van nachtdiensten is dat gemiddeld 40 uur per week. Om de kwaliteit van de zorg en de kwaliteit van de opleiding te kunnen waarborgen, wordt in het tweede lid de mogelijkheid geopend dat geneeskundigen in afwijking van artikel 5:7, derde lid (maximale arbeidstijd), artikel 5:8, derde lid, onderdeel a (maximale arbeidstijd bij arbeid in nachtdienst), 5:9, derde lid (arbeidstijd inclusief overwerk) en van artikel 5:11, derde lid, onderdelen c en d (maximale arbeidstijd bij consignatie), en vierde lid (maximale arbeidstijd bij consignatie tijdens de nacht) van de wet, gerekend over een periode van 13 weken gemiddeld 48 uren per week arbeid mogen verrichten. De afwijking in dit artikel is slechts mogelijk bij collectieve regeling. Dit geeft de betrokken werknemers en werkgevers de mogelijkheid waar nodig per specialisme de benodigde gemiddelde arbeidstijd per week (doch tot maximaal 48 uren) vast te stellen.

Artikel 5.20:3

Dit artikel vormt de basis op grond waarvan ten behoeve van de geneeskundigen de zogenoemde aanwezigheidsdienst kan worden ingeroosterd. Het tweede lid bepaalt, dat de aanwezigheidsdienst slechts bij collectieve regeling (overleg-regeling), met inachtneming van het derde, vierde en vijfde lid kan worden ingeroosterd. Door de verwijzing naar het begrip aanwezigheidsdienst in het tweede lid zijn op die dienst dan de regels verbonden aan de consignatie van toepassing. Artikel 5.20:3 geeft op grond van het eerste lid ten aanzien van consignatie uitsluitend afwijking van artikel 5:11, derde lid, onderdeel a en c, van de wet. Op grond van het derde lid, onderdeel a, van artikel 5.20:3 kan een aanwezigheidsdienst maximaal 26 keer over een periode van 13 weken worden ingeroosterd (gemiddeld 2 maal per week).

Ingevolge het derde lid, onderdeel b, wordt vóór een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rust voorgeschreven van minimaal 11 uren, terwijl op grond van het derde lid, onderdeel c, ná een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rust van minimaal 24 uren is voorgeschreven. Dit betekent in de praktijk dat een werknemer geen twee aanwezigheidsdiensten na elkaar kan worden opgelegd.

Op grond van het derde lid, onderdeel d, bedraagt de maximum arbeidstijd 16 uur per periode van 24 achtereenvolgende uren (maximum diensttijd in een aanwezigheidsdienst). Dit is dus de normale arbeidstijd plus (eventueel) overwerk alsmede de arbeidstijd die voortvloeit uit een oproep. Ingevolge het bepaalde in artikel 5:11, vijfde lid, van de wet wordt de arbeidstijd voortvloeiend uit een oproep geacht ten minste een half uur te bedragen. Op grond van artikel 1:3 zijn de arbeidsuren die, in dit geval, slapend casu quo rustend worden doorgebracht gelijkgesteld met rusttijd. De structurele arbeidstijd bedraagt echter op grond van artikel 5:7, derde

lid, van de wet maximaal 10 uur per aanwezigheidsdienst van 24 uren, waardoor er 6 uren resteren om bij oproepen arbeid te verrichten. Indien gebruik wordt gemaakt van artikel 5.20:2 dan bedraagt de structurele arbeidstijd gemiddeld 48 uren per week, gerekend over een periode van 13 achtereenvolgende weken.

Aangezien een werknemer maximaal 26 keer per 13 weken (gemiddeld 2 maal per week) een aanwezigheidsdienst kan worden opgelegd en bovendien er vóór en na een aanwezigheidsdienst 11 uren onderscheidenlijk 24 uren rust in acht moet worden genomen, is de verwachting reëel dat hiermee de belasting voor de werknemers niet te hoog zal worden.

Op grond van het vierde lid wordt de mogelijkheid geboden om de overdracht van werkzaamheden van geneeskundigen na een aanwezigheidsdienst te realiseren. Het bestaande artikel 4.4:1, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit geeft te weinig ruimte om een adequate overdracht te realiseren. De afwijking heeft betrekking op de arbeidstijd per aanwezigheidsdienst onderscheidenlijk van de onafgebroken rusttijd. De overige voorschriften van artikel 4.4:1, blijven dus onverkort van toepassing. De arbeidstijd per aanwezigheidsdienst en de onafgebroken rusttijd mag met ten hoogste 1 uur worden verlengd onderscheidenlijk ingekort. Aan de toepasselijkheid van het vierde lid zijn echter twee beperkingen aangebracht. Deze beperkingen komen overeen met de beperkingen zoals deze zijn aangebracht in artikel 4.4:1, tweede lid. Allereerst moeten de werkzaamheden van de ene werknemer aan het einde van de aanwezigheidsdienst worden overgenomen door en direct daaropvolgend worden voortgezet door een andere werknemer. Vervolgens geldt, dat een overdracht van werkzaamheden noodzakelijk is om een goede voortgang van die werkzaamheden te waarborgen.

Op grond van het vijfde lid kan een korte aanwezigheidsdienst worden ingeroosterd. Ingevolge het vijfde lid, onderdeel a, wordt de mogelijkheid geboden om maximaal 5 keer per week een korte aanwezigheidsdienst in te roosteren. Over een periode van 13 weken wordt dit teruggebracht tot gemiddeld 2 keer per week. Van deze verruiming ten opzichte van de aanwezigheidsdienst als bedoeld in het derde lid, onderdeel a, kan slechts gebruik worden gemaakt indien aan een tweetal voorwaarden wordt voldaan. Een korte aanwezigheidsdienst mag ten hoogste een periode van 15 uren omvatten terwijl gedurende deze periode de werknemer niet meer arbeid dan 10 uren mag verrichten. Op grond van het bepaalde in het vijfde lid, onderdeel b, dient vóór en na een korte aanwezigheidsdienst een minimale rusttijd van 9 uren inacht te worden genomen.

De regeling van de korte aanwezigheidsdienst maakt het mogelijk dat er roosters gemaakt kunnen worden waarin met twee ploegen een 24 uren dienstverlening kan worden gerealiseerd; een dagploeg, die met name het reguliere werk verricht en een avond/nachtploeg die vooral calamiteiten in deze periode opvangt. Omdat het werkaanbod tijdens de avond/nacht doorgaans minder is dan overdag, kan gebruik worden gemaakt van de korte aanwezigheidsdienst. Aangezien een korte aanwezigheidsdienst als minder belastend wordt ervaren dan een 'reguliere' aanwezigheidsdienst, is de verwachting reëel dat hiermee de belasting voor de werknemers niet te hoog zal worden. Indien er meer dan 10 uren arbeid verricht zou moeten worden tijdens de avond/nacht, zullen hiervoor reguliere diensten ingeroosterd moeten worden.

Artikel 5.20:4

Dit artikel bevat de basis op grond waarvan een bereikbaarheidsdienst kan worden ingeroosterd ten behoeve van geneeskundigen. Deze bepaling is identiek aan de regeling van de bereikbaarheidsdienst voor de verpleging en verzorging in artikel 5.19:5. Derhalve wordt verwezen naar de toelichting bij dit artikel.

Artikel 5.20:5

Dit artikel bevat een cumulatie-regeling indien er zowel sprake is van consignatie, aanwezigheidsdiensten als bereikbaarheidsdiensten. Deze bepaling is identiek aan de cumulatie-regeling voor de verpleging en verzorging in artikel 5.19:6. Derhalve wordt verwezen naar de toelichting bij dit artikel.

Onderdeel I

§ 5.21. Verloskundigen

Algemeen

De regeling van de arbeids- en rusttijden voor de verloskundigen was opgenomen in het op de Arbeidswet 1919 gebaseerde WBGV. Uit het evaluatieonderzoek naar de toepassing en naleving van het WBGV is gebleken dat het WBGV geen rekening hield met de bijzondere werkzaamheden van verloskundigen.

Het WBGV werd dan ook in het geheel niet nageleefd, omdat het WBGV de bedrijfsvoering onmogelijk maakte.

Kenmerkend aan het werk van verloskundigen is dat het grootste deel van de arbeid (de bevallingen) niet planbaar is. Bovendien kunnen bevallingen kort na elkaar plaatsvinden. Het werk van verloskundigen bestaat hoofdzakelijk uit het draaien van spreekuren, werkzaamheden bij bevallingen en controles van moeder en kind na de bevalling. In een verloskundigenpraktijk is het gebruikelijk het werk als volgt in te delen: een verloskundige draait het spreekuur en een andere verloskundige is bereikbaar om naar bevallingen toe te kunnen gaan en controles van de kraamvrouw te doen. Hoewel het beroep van verloskundige met zich brengt dat de werknemer vaak bereikbaar moet zijn, is de maximale werktijd gerekend over een periode van 13 weken niet meer dan 40 uur per week gemiddeld. Het is dan ook voor een verloskundigenpraktijk niet opportuun om een extra verloskundige aan te nemen.

Gebleken is derhalve dat een regeling van de bereikbaarheidsdienst essentieel is voor een adequate invulling van de arbeids- en rusttijden voor verloskundigen, gelet op het onvoorspelbare karakter van het werkaanbod in de sector. In de onderhavige paragraaf is de regeling van de bereikbaarheidsdienst voor de verloskundigen opgenomen in artikelen 5.21:2 en 5.21:3.

Artikel 5.21:1

Dit artikel bepaalt de reikwijdte van deze paragraaf. Paragraaf 5.21 is van toepassing op verloskundigen die werkzaam zijn in de extramurale gezondheidszorg, alsmede de werknemer van 18 jaar of ouder die in opleiding is tot verloskundige. Tijdens stage-periodes is de leerling een werknemer in de zin van de wet. Het WBGV was niet van toepassing op verloskundigen in opleiding. Deze categorie valt thans wel onder de toepasselijkheid van de uitzonderingsmogelijkheden. Uit het evaluatieonderzoek naar de toepassing en naleving van het WBGV is naar voren gekomen dat ook ten aanzien van degenen die in opleiding zijn tot verloskundige een bereikbaarheidsdienst moet kunnen worden opgelegd. Een substantieel deel van het werk van de verloskundige wordt gedaan naar aanleiding van een oproep in het kader van een bereikbaarheidsdienst. Voor de leerling is het wezenlijk om hierbij aanwezig te zijn om de nodige praktijkervaring op te kunnen doen.

Artikel 5.21:2

Dit artikel bevat de basis op grond waarvan voor de verloskundigen een bereikbaarheidsdienst kan worden ingeroosterd.

Het tweede lid bepaalt dat van de regeling van de bereikbaarheidsdienst, met inachtneming van het derde lid, gebruik kan worden gemaakt uitsluitend indien de werkgever dit heeft bedongen. De mogelijkheid om hiervan gebruik te maken is gekoppeld aan overeenstemming met de betrokken werknemers. Deze overeenstemming kan blijken uit een collectieve regeling, bijvoorbeeld een cao. Indien er geen cao van toepassing is kan de overeenstemming bijvoorbeeld blijken uit afspraken in individuele arbeidsovereenkomsten. Een soortgelijke constructie wordt ook aangetroffen in artikel 5:4, eerste lid, eerste volzin, van de wet ten aanzien van arbeid op zondag.

Gelet op het karakter van het werk van verloskundigen, is het niet mogelijk de werkzaamheden in te roosteren in een reguliere dienst. Het is inherent aan het werk van verloskundigen dat zij steeds bereikbaar moeten zijn om bevallingen te begeleiden. Derhalve ligt het voor de hand de bereikbaarheidsdienst, weliswaar geclausuleerd, als standaardregeling mogelijk te maken.

Een bereikbaarheidsdienst is een bijzondere vorm van dienst, waarin zowel arbeid wordt verricht als consignatie wordt opgelegd. In het kader van een bereikbaarheidsdienst kan een werknemer gedurende de rusttijd worden opgeroepen om de bedongen arbeid te verrichten. Tijdens een bereikbaarheidsdienst, kan het voorkomen dat de verloskundige bij meerdere bevallingen achter elkaar moet assisteren. Juist doordat het moment waarop bevallingen plaatsvinden niet in te schatten is, kan het voorkomen dat de arbeidstijd in 24 uren meer dan 13 uren bedraagt. De onplanbaarheid van het werk van verloskundigen is inherent aan het vak. Het kan echter niet zo zijn dat een verloskundige in loondienst altijd bereikbaar moet zijn.

Op grond van het derde lid, onderdeel a, van artikel 5.21:2 mag een verloskundige in elke periode van 7x24 uren ten hoogste 5 bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd en per 13 weken maximaal 52. Op grond van het derde lid, onderdeel b, bedraagt de maximale arbeidstijd per week inclusief de reguliere arbeid (d.w.z. de spreekuren en de postnatale controles) 60 uren en gerekend over een periode van 13 weken mag niet meer dan gemiddeld 40 uren per week arbeid worden verricht. Dit zijn de maxima die ook in artikel 5:11 van de wet zijn opgenomen. Hiermee wordt enerzijds voldoende flexibiliteit geboden opdat een adequate bedrijfsvoering mogelijk wordt gemaakt en anderzijds wordt voorkomen dat de werknemers overbelast raken door te bepalen dat de werktijd per week niet meer dan gemiddeld 40 uur mag bedragen (gerekend over een periode van 13 achtereenvolgende weken).

Artikel 5.21:3

Dit artikel bevat de basis op grond waarvan voor de verloskundigen in opleiding een bereikbaarheidsdienst kan worden ingeroosterd. Studenten die in opleiding zijn tot verloskundige moeten tijdens stage-periodes de nodige ervaring opdoen. Het Ministerie van VWS stelt eisen aan het minimum aantal malen dat een student bij bevallingen is geweest en heeft geassisteerd. Er zijn in Nederland drie opleidingen tot verloskundige. In de opleiding wordt de gewone studie (die niet onder de wet valt) afgewisseld door stage-weeken. Tijdens de gehele opleiding van 4 jaren zijn er ten minste 26 weken waarin de student bereikbaarheidsdiensten meedraait in een verloskundigenpraktijk. Deze stage-weeken worden voornamelijk in de laatste drie jaren van de studie ingepland. Een student moet dan wel een hele week bereikbaar kunnen zijn, want,

wanneer het aantal bereikbaarheidsdagen in die week wordt beperkt, bestaat de kans dat de student te weinig bevallingen kan meemaken. Dit wordt wederom veroorzaakt door het gegeven, dat het moment waarop bevallingen plaatsvinden niet in te schatten is. Als de student in het begin van de stageweek al voldoende bevallingen mee heeft kunnen maken wordt in overleg met de verloskundigen besloten dat de student de overige dagen niet bereikbaar hoeft te zijn. Zo wordt voorkomen dat de student overbelast raakt.

Op grond van het vierde lid, onderdeel a, mag een student ten hoogste 12 maal in elke periode van 52 weken ten hoogste 7 maal achtereenvolgende bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd om op oproep bij bevallingen aanwezig te zijn. Ingevolge het bepaalde in het vierde lid, onderdeel b, bedraagt de maximale arbeidstijd 60 uren per week. In een periode van 13 weken is de gemiddelde arbeidstijd maximaal 40 uur per week. Overigens wordt verwezen naar de toelichting op artikel 5.21:2 (bereikbaarheidsdienst).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. P. W. Melkert