

Het Jaeger-arrest, het Arbeidstijdenbesluit en de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst

43 Op 1 juni 2006 is de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst in werking getreden. Deze nieuwe regeling is noodzakelijk om onze wet- en regelgeving in overeenstemming te brengen met de normering van de Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.¹ Voor de uitleg van de in de EG-richtlijn neergelegde normering is een aantal arresten en beschikkingen van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, waaronder het Jaeger-arrest, van groot belang. In deze bijdrage gaan de auteurs na hoe de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst eruit ziet en of deze voldoet aan het EG-recht terzake en de invulling die daaraan is gegeven in onder meer het Jaeger-arrest.

1 Inleiding

De Europese richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van arbeidstijd (EG-richtlijn) bevat naast een aantal concrete minimumnormen voor rusttijden – de dagelijkse en wekelijkse rusttijd (zie respectievelijk art. 3 en 5 EG-richtlijn) en de pauze (zie art. 4 EG-richtlijn) – ook een aantal concrete maximumnormen op het terrein van arbeidstijden, namelijk de gemiddelde arbeidstijd inclusief overwerk met daaraan gekoppeld een zogenoemde referentieperiode (zie art. 6 EG-richtlijn) en de (gemiddelde) duur van nachtarbeid (zie art. 8 EG-richtlijn). Deze normering moet worden bezien in het licht van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de betrokken werknemer. De EG-richtlijn geeft een aantal afwijkingsmogelijkheden van deze normering waarbij opvalt dat deze waar het gaat om de arbeidstijd van gemiddeld maximaal 48 uur per week zeer beperkt zijn. De voor ons land belangrijkste afwijkingsmogelijkheid is neergelegd in art. 17 EG-richtlijn. Deze afwijkingsmogelijkheid legt het zwaartepunt bij wettelijke of bestuursrechtelijke regeling waarbij ook de CAO en de bedrijfsakkoorden tot de mogelijkheden behoren.² Bij bedrijfsakkoorden gaat het om de schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (zie art. 1:6 Arbeidstijdenwet).³ Vertaald naar de in ons land geldende wet- en regelgeving op dit terrein gaat het dan om de in art. 1:4 lid 1 Arbeidstijdenwet (Artw)⁴ geregelde gelijkstelling met een collectieve regeling.⁵

Van groot belang voor de uitleg van de in de EG-richtlijn neergelegde normering is een aantal arresten en beschikkingen van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJ EG)⁶, waaronder het Jaeger-arrest⁷, die betrekking hebben op de arbeidstijd en de rusttijd en in samenhang

daarmee de rusttijd en de inkorting van die rusttijd door het verlengen van de arbeidstijd en de gevolgen die dat heeft in de zin van compenserende rust. In art. 2 onderdeel 1 EG-richtlijn is aangegeven dat voor de toepassing van de richtlijn onder het begrip 'arbeidstijd' moet worden verstaan: 'de tijd waarin de werknemer werkzaam is, er beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, een en ander overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken'. In onderdeel 2 van dit artikel is het begrip 'rusttijd' omschreven als 'de tijd die geen arbeidstijd is'.

In het *Simap*-arrest⁸ is allereerst vastgesteld dat de omschrijving van de begrippen 'arbeidstijd' en 'rusttijd' in de EG-richtlijn niet alleen tegenover elkaar staan, maar elkaar ook uitsluiten. Het HvJ EG heeft vervolgens geoordeeld dat het fysiek aanwezig zijn op de arbeidsplaats tijdens een aanwezigheidsdienst, de kenmerken vertoont van arbeidstijd. Hierbij staat onomstreden vast dat tijdens een dergelijke aanwezigheidsdienst wordt voldaan aan de eerste twee voorwaarden van het begrip 'arbeidstijd'. Ook al varieert de daadwerkelijk ontplooidde activiteit afhankelijk van de omstandigheden, dan nog, valt het op de arbeidsplaats aanwezig en beschikbaar zijn voor het verrichten van beroeps-werkzaamheden onder de uitoefening van de functie. Hiermee wordt dan voldaan aan de derde voorwaarde van de definitie van het begrip 'arbeidstijd'.⁹ In het *Jaeger*-arrest wordt deze benadering nog eens bevestigd.¹⁰ In dat arrest wordt trouwens ook de betekenis van het begrip 'rusttijd' nader aangegeven. De werkgever moet er namelijk voor zorgen dat de werknemer jegens hem tijdens de rusttijd geen enkele verplichting heeft die hem kan belemmeren om zich volkomen vrij en ononderbroken met zijn eigen zaken bezig te houden.¹¹ Dit betekent dus eigenlijk dat rusttijd met zich brengt dat de werknemer vrijelijk over zijn tijd kan beschikken.¹² Deze invulling van de begrippen 'arbeidstijd' en 'rusttijd' heeft ertoe geleid dat de in ons land geldende regeling van de aanwezigheidsdienst, waarbij uitsluitend sprake is van een verplichte aanwezigheid en er geen werkzaamheden worden verricht, als rusttijd mag worden aangemerkt (zie art. 1:3 oud Arbeidstijdenbesluit), onverbindend is en niet meer geldt. Vanwege de vergaande consequenties, niet alleen

* MR. DR. J. VAN DRONGELEN IS VERBONDEN AAN DE VAKGROEP SOCIAAL RECHT EN SOCIALE POLITIEK AAN DE UNIVERSITEIT VAN TILBURG. MR. DR. S.F.H. JELLINGHAUS IS ADVOCaat EN MEDIATOR BIJ DE VOORT HERMES DE BONT ADVOCATEN & MEDIATORS EN IS VERBONDEN AAN DE VAKGROEP SOCIAAL RECHT EN SOCIALE POLITIEK AAN DE UNIVERSITEIT VAN TILBURG. MR. D.J.J. KORVER IS WERKZAAM BIJ DE ARBEIDSINSPECTIE EN SCHRIJFT DEZE BIJDRAGE OP PERSOONLIJKE TITEL.



in ons land maar ook in de ons omringende landen, wordt gewerkt aan een wijziging van de EG-richtlijn¹³, waarbij een dergelijke fictie tot de mogelijkheden gaat behoren. Een tweetal vonnissen van kantonrechters¹⁴ is echter aanleiding om de Nederlandse regelgeving in overeenstemming te brengen met het Europese recht omdat daardoor de onduidelijkheid over de geldende normen is toegenomen.¹⁵ Maar als gevolg van de arresten van het HvJ EG was de in ons land geldende regeling toch al onverbindend?

De nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst is verwezenlijkt via een wijziging van het op de Arbeidstijdenwet gebaseerde Arbeidstijdenbesluit (Atb).¹⁶ Deze wijziging is met ingang van 1 juni 2006 in werking getreden.¹⁷ Aanvankelijk was het de bedoeling de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst met ingang van 1 maart 2006 in werking te laten treden. Na overleg met de betrokken sectoren bleek echter een voorbereidingsperiode van zes maanden nodig te zijn, vandaar de ingangsdatum van 1 juni 2006.¹⁸ In deze bijdrage wordt het antwoord gegeven op twee vragen. Hoe ziet de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst eruit? Voldoet deze nieuwe regeling aan het EG-recht terzake en de invulling die daaraan is gegeven in onder meer het *Jaeger*-arrest?

2 Het begrip 'aanwezigheidsdienst'

Het begrip 'aanwezigheidsdienst' is opnieuw omschreven in art. 1:2 onderdeel *c* Atb. Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uren waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht op de arbeidsplaats aanwezig moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. In vergelijking met de 'oude' omschrijving van het begrip in hetzelfde onderdeel van het artikellid is alleen de verwijzing in aanvulling op art. 5:11 Artw geschrapt. Dat is op zich niet zo verwonderlijk omdat deze verwijzing naar de in dat artikel van de wet neergelegde consignatieregeling in het licht van het *Jaeger*-arrest niet meer is toegestaan.¹⁹ In het nieuwe art. 4.8:1 lid 1 Atb is vervolgens aangegeven wanneer van de mogelijkheid van het werken in een aanwezigheidsdienst gebruik kan worden gemaakt. Dat kan 'indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat een werknemer een aanwezigheidsdienst wordt opgelegd en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen'. In dat opzicht verschilt dit niet van de 'oude' regeling van de aanwezigheidsdienst. In het nieuwe art. 4.8:1 lid 2 Atb is onder meer bepaald dat een aanwezigheidsdienst alleen kan worden verricht door een werknemer van 18 jaar of ouder.²⁰ Zowel het nieuwe art. 1:2 onderdeel *c* Atb als de hiervoor aangehaalde delen van het nieuwe art. 4.8:1 lid 1 en 2 Atb vormen tezamen de omschrijving van het begrip 'aanwezigheidsdienst'.

Uit de toelichting blijkt dat voor de regeling van de aanwezigheidsdienst gebruik is gemaakt van art. 17 EG-richtlijn.²¹ In art. 17 lid 3 EG-richtlijn wordt aangegeven wanneer bijvoorbeeld van de in de art. 3 en 5 EG-richtlijn neergelegde regeling van de dagelijkse en wekelijkse rusttijd kan worden afgeweken. Een dergelijke afwijking is in onderdeel *c* van dit artikellid alleen toegestaan als de betreffende werkzaamheden dienen om 'de continuïteit van de dienst of de productie te waarborgen'. In het *Jaeger*-arrest is duidelijk gemaakt dat van deze afwijkingen alleen gebruik mag worden gemaakt als dat strikt noodzakelijk is om de in die afwijkingen be-

schermde belangen veilig te stellen.²² Dit zou naar onze mening tot uitdrukking kunnen worden gebracht, door in de omschrijving van de aanwezigheidsdienst aan te geven dat het waarborgen van de continuïteit van de dienstverlening en de productie zijn basis moet vinden in 'redenen van maatschappelijke of technische aard'.²³

De in de nieuwe omschrijving van de aanwezigheidsdienst gebruikte termen 'aard van de arbeid' en 'het op andere wijze organiseren van de arbeid' lijken meer overeen te komen met de in art. 5 EG-richtlijn aangegeven afwijkingsmogelijkheid als het gaat om de wekelijkse rusttijd. In dat kader gebruikt de EG-richtlijn termen als 'objectieve, technische of arbeidorganisatorische omstandigheden'. De nieuwe omschrijving van het begrip 'aanwezigheidsdienst' is naar ons idee dan ook niet in overeenstemming met de in art. 17 lid 3 onderdeel *c* EG-richtlijn gegeven afwijkingsmogelijkheid. Wij denken dat het begrip 'aanwezigheidsdienst' kan worden omschreven als een aaneengesloten tijdruimte van maximaal 24 uur waarin de werknemer van 18 jaar of ouder verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om zonnodig op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten teneinde de onbelemmerde voortgang van de dienst of de productie om redenen van maatschappelijke of technische aard te waarborgen.²⁴ Met deze omschrijving wordt naar onze mening meer recht gedaan aan de verplichtingen die op dit punt uit het EG-recht voortvloeien.

3 De normering in verband met de aanwezigheidsdienst

De nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst valt uiteen in een aantal deelaspecten. Geregeld is het aantal aanwezigheidsdiensten dat in een periode van 26 achtereenvolgende weken mag worden opgelegd. Vervolgens is geregeld de zogenoemde voor- en narust, de maximaal toegestane gemiddelde arbeidstijd per week berekend over een periode van 26 aaneengesloten weken en de compenserende rust.

3.1 Het aantal aanwezigheidsdiensten

In onderdeel *a* van het nieuwe art. 4.8:1 Atb is geregeld dat in een periode van 26 achtereenvolgende weken niet meer dan 52 maal een aanwezigheidsdienst kan worden opgelegd. In de 'oude' regeling was de normering op dit punt 26 aanwezigheidsdiensten in een periode van 13 achtereenvolgende weken met een beperking tot ten hoogste drie aanwezigheidsdiensten per week. Deze is vervallen om meer flexibiliteit te realiseren als het gaat om het opleggen van aanwezigheidsdiensten. Dit wordt mede ingegeven omdat een aanwezigheidsdienst niet per definitie 24 uur hoeft te duren. In de omschrijving van de aanwezigheidsdienst in het nieuwe art. 1:2 onderdeel *c* Atb is namelijk sprake van 'ten hoogste 24 uur'.²⁵

3.2 De arbeidstijd

In lijn met art. 6 (arbeidstijd) en art. 19 (referentieperiode) EG-richtlijn geeft onderdeel *b* van het nieuwe art. 4.8:1 Atb aan dat in elke periode van 26 achtereenvolgende weken de arbeidstijd ten hoogste gemiddeld 48 uur per week mag zijn (zie par. 5).²⁶

3.3 De rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst

Op grond van art. 3 EG-richtlijn moet er een dagelijkse onafgebroken rusttijd zijn van 11 uur. Aangezien een aanwezig-

heidsdienst maximaal 24 uur kan beslaan, moet er zowel voor als na een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd zijn, ook wel voor- en narust genoemd. Aan de aanwezigheidsdienst gaat namelijk een periode van 24 uur vooraf en na een aanwezigheidsdienst volgt een periode van 24 uur.²⁷ Net als in de 'oude' regeling van de aanwezigheidsdienst wordt in de nieuwe regeling de rusttijd in onderdeel c van art. 4.8:1 lid 3 Atb aangegeven dat de werknemer voorafgaand aan en aansluitend op een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd moet hebben van ten minste 11 uur. Deze 11 uur onafgebroken voor- en narust is dus geheel in lijn met art. 3 EG-richtlijn. In zowel de 'oude' als de nieuwe regeling mag deze onafgebroken rust eenmaal in een aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur. Bovendien mag in de nieuwe regeling deze rusttijd daarnaast ook nog eens eenmaal worden ingekort tot 10 uur. Daaraan is wel gekoppeld dat de inkorting kan plaatsvinden als deze objectief gerechtvaardigd is. Rijst wel de vraag of inkorting van de rusttijd zowel voorafgaand aan als opvolgend op een aanwezigheidsdienst mogelijk is. Wie maakt uit of er sprake is van een objectieve rechtvaardiging die een dergelijke inkorting van de rusttijd rechtvaardigt? Hoe moet het objectief gerechtvaardigd zijn worden ingevuld? Daarvoor geeft noch de regeling noch de toelichting een handreiking.

Op grond van art. 17 lid 2 EG-richtlijn moet(en) er bij een verkorting van de dagelijkse rusttijd gelijkwaardige compenserende rusttijd(en) worden geboden en alleen in uitzonderlijke gevallen wanneer dit op objectieve gronden niet mogelijk is een passende bescherming. Hoewel in lid 4 van art. 4.8:1 Atb – waarover hierna meer (zie par. 3.4) – een compensatieregeling voor het inkorten van de rusttijd is opgenomen, lijkt deze compensatieregeling meer bedoeld om aan te geven dat een inkorting van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd tijdens een aanwezigheidsdienst mogelijk is.²⁸ Rijst dus de vraag of wel is voorzien in een compensatie en een mogelijke afwijking daarvan in lijn met art. 17 lid 2 EG-richtlijn als er sprake is van een verkorting van de dagelijkse onafgebroken rusttijd die voorafgaat aan en volgt op een aanwezigheidsdienst.

3.4 De aanwezigheidsdienst

Hiervoor (zie par. 3.3) is al lid 4 van art. 4.8:1 Atb genoemd. In dat artikellid wordt geregeld dat bij collectieve regeling wordt bepaald op welke wijze een als gevolg van een aanwezigheidsdienst niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd van de werknemer wordt gecompenseerd binnen een bij die regeling te bepalen tijdruimte. Dit lijkt de regeling te zijn van de aanwezigheidsdienst als zodanig. In de toelichting bij de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst wordt wel met een verwijzing naar het *Jaeger*-arrest bij herhaling geschreven dat het langer werken dan 13 uur tijdens een aanwezigheidsdienst moet leiden tot een compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd.²⁹ Omdat een aanwezigheidsdienst maximaal 24 uur kan duren, kan de (normale) dagelijkse arbeidstijd worden verlengd of wordt deze verlengd. Die verlenging kan zodanig zijn dat de dagelijkse onafgebroken rusttijd van 11 uur wordt ingekort. Pas als dat laatste het geval is, moet er een gelijkwaardige compenserende rust zijn. Het lijkt ons dat deze aspecten die samenhangen met het werken in een aanwezigheidsdienst in het nieuwe art. 4.8:1 Atb hadden moeten worden

geregeld. Dat geldt trouwens ook voor de mogelijke inkorting van de in art. 6 EG-richtlijn geregelde wekelijkse onafgebroken rusttijd als gevolg van het werken in een aanwezigheidsdienst. Daar wordt in de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst met geen woord over gerept en daar was nu juist sprake van diensten die het meeste werden gebruikt om de roosters kloppend te krijgen, de beruchte weekenddiensten.³⁰

3.5 Compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd

In de toelichting bij de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst wordt allereerst aangegeven dat deze gemiste rusttijd vervolgens direct na de aanwezigheidsdienst moet volgen, maar als na deze rust op dezelfde dag weer met arbeid wordt begonnen (andere dienst) dan zal de daaropvolgende verplichte rust wederom doorschuiven. In dat geval zullen, aldus nog steeds de toelichting, de uitgestelde rusturen op een later tijdstip genoten moeten worden, bijvoorbeeld door middel van een verlengde wekelijkse rust.³¹ Vertaald komt dit – denken wij – erop neer dat als er al na een aanwezigheidsdienst een onafgebroken rusttijd volgt, de compensatie van de ingekorte rusttijd tijdens een aanwezigheidsdienst niet aansluitend aan de aanwezigheidsdienst hoeft te worden genoten. Deze kan worden doorgeschoven.³² Dat komt overeen met wat verderop in de toelichting wordt geschreven, namelijk dat het principe van de één-op-één compensatie overigens niet betekent dat in alle gevallen bij een aanwezigheidsdienst direct aansluitend een compenserende rusttijd van 11 uur geboden moet worden. Dit is mede afhankelijk van het aantal uren dat de aanwezigheidsdienst langer duurt dan 13 uur. Voorzover de periode van 11 uur rust na een aanwezigheidsdienst langer is dan op basis van de één-op-één compensatie noodzakelijk is, kunnen de resterende uren worden meegeteld als (onderdeel van) een voorgeschreven rustperiode, aldus de toelichting.³³ Wij willen allereerst opmerken dat de toelichting op dit onderdeel van de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst allerminst duidelijk en ook heel moeilijk te doorgronden is. Hoe zit dat nu met de inkorting van de rusttijd en de compensatie daarvan? Wij denken dat dat niet moeilijker gemaakt moet worden dan het al is. Als tijdens een aanwezigheidsdienst de dagelijkse onafgebroken rusttijd door een verlenging van de arbeidstijd wordt ingekort, dan zal deze inkorting op grond van art. 17 lid 2 EG-richtlijn moeten worden gecompenseerd. In het *Jaeger*-arrest heeft het HvJ EG duidelijk gemaakt dat 'dergelijke rusttijden derhalve onmiddellijk (moeten) volgen op de arbeidstijd die zij geacht worden te compenseren' en dat een dergelijke compensatie 'niet alleen aaneensluitend (moet) zijn, maar tevens onmiddellijk op de arbeidstijd (moet) volgen'.³⁴ De betreffende verkorting van de rusttijd moet dus in beginsel worden gecompenseerd met rusttijden die zonder onderbreking overeenkomen met de toegepaste verkorting.³⁵ Dit is wat wij bij een andere gelegenheid de één-op-één compensatie hebben genoemd.³⁶ Daarbij gaat het dus om een compensatie met hetzelfde aantal uren waarmee de rusttijd is ingekort en dat direct aansluitend aan de arbeidstijd gecompenseerd moet worden. Dat is dus iets anders dan wat in de toelichting een één-op-één compensatie wordt genoemd. In de toelichting ligt de nadruk alleen op de compensatie van dezelfde tijdshoeveelheid.³⁷ Juist die direct aansluitende compensatie vormt in



de gedachtegang van het HvJ EG die is neergelegd in het *Jaeger*-arrest een wezenlijk element bij de regeling van de aanwezigheidsdienst.³⁸ Dan wordt ook direct duidelijk dat met het opnemen van een onafgebroken rusttijd voorafgaand aan en volgend op de aanwezigheidsdienst, onder de noemer dat de rusturen onmiddellijk moeten volgen op de arbeidstijd, zoals in de toelichting bij de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst is geschreven³⁹, niet in lijn is met, maar juist in strijd is met art. 17 lid 2 EG-richtlijn en het *Jaeger*-arrest. Daar gaat het namelijk niet om de onafgebroken rusttijd *voor* en *na* een aanwezigheidsdienst (zie par. 3.3), maar om het aansluitend aan de arbeidstijd compenseren van de niet-genoten onafgebroken rusttijd *tijdens* de aanwezigheidsdienst.

In de leden 3, 4 en 5 van art. 17 EG-richtlijn wordt aangegeven in welke situaties van onder meer de dagelijkse onafgebroken rusttijd kan worden afgeweken, een en ander in overeenstemming met lid 2 van dat artikel. In art. 17 lid 2 EG-richtlijn is vervolgens aangegeven dat bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, bij CAO of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen kunnen worden vastgesteld. Lid 2 geeft dus aan dat de mogelijke afwijking van de regeling van de dagelijkse onafgebroken rusttijd bij CAO of bedrijfsakkoord, wat in ons land is samengevat met de term 'collectieve regeling', kan worden vastgesteld. Dat lijkt ons toch iets anders dan wat in het nieuwe art. 4.8:1 lid 4 Atb is geregeld. Op grond van dat artikellid kan bij collectieve regeling worden bepaald op welke wijze een als gevolg van een aanwezigheidsdienst niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd van de werknemer wordt gecompenseerd binnen een bij die regeling te bepalen tijdruimte. Bovendien lijkt deze regeling naar onze mening strijdig met art. 17 lid 2 EG-richtlijn en de uitleg daarvan in het *Jaeger*-arrest over de gelijkwaardige compenserende rusttijd die uitsluitend in uitzonderlijke gevallen en dan nog op grond van objectieve gronden achterwege kan blijven, zij onder het bieden van een passende bescherming.

3.6 Vangnetconstructie compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd

Lid 5 van het nieuwe art. 4.8:1 Atb bevat een zogenoemde vangnetconstructie als het gaat om de compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd. Daar waar geen afspraken in een collectieve regeling zijn gemaakt wordt teruggevallen op de minimale rustperiodes die de EG-richtlijn geeft, namelijk zes onafgebroken perioden van 11 uur en een onafgebroken periode van 24 uur, waarbij een inkorting eenmaal in elke periode van 7 maal 24 uur is toegestaan tot 10 uren en eenmaal tot 8 uren. Mocht in een collectieve regeling dus geen overeenstemming worden bereikt over de compenserende rust, bedoeld in lid 4, dan geldt het vangnet van lid 5. Hiermee wordt in ieder geval gewaarborgd dat de minimaal uit de richtlijn voortvloeiende rusttijd wordt gegarandeerd. Het gaat hierbij allereerst om de vereiste 11 uur aaneengesloten rust in elk tijdvak van 24 uur, bedoeld in art. 3 EG-richtlijn. Daarnaast gaat het om de wekelijkse rust van 24 uren, genoemd in art. 5 EG-richtlijn. In een periode van 7 maal 24 uren gaat het dan om minimaal 90 uren rust, namelijk 6 maal 11 uur vermeerderd met eenmaal 24 uur. Toegestaan wordt dat rustperiodes aan elkaar gekoppeld worden, aldus de toelichting.⁴⁰

Deze vangnetconstructie zou dan de passende bescherming moeten bieden waarvan in lid 2 van art. 17 EG-richtlijn sprake is. Met deze constructie wordt naar ons idee echter tekort gedaan aan het beginsel dat de werknemer een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd, die in respectievelijk art. 3 en art. 5 EG-richtlijn zijn geregeld, moet hebben die in beginsel vast horen te liggen en dat de afwijkingen daarvan moeten worden geregeld en eventuele noodzakelijke inkortingen moeten worden gecompenseerd. De rustperiodes van de werknemer zijn met deze constructie veel te ongewis en deze constructie voldoet dan ook niet aan het in het *Jaeger*-arrest neergelegde beginsel dat de rusttijd juist beoogt de gevolgen van de arbeid voor de veiligheid en de gezondheid van de belanghebbende te neutraliseren. Juist dit beginsel maakt dat in het *Jaeger*-arrest uitdrukkelijk wordt aangegeven dat de compenserende rusttijd dan ook onmiddellijk moet volgen op de arbeidstijd.⁴¹

3.7 Pauze tijdens een aanwezigheidsdienst

Tot slot geeft lid 5 van het nieuwe art. 4.8:1 Atb aan dat art. 4.6:2 lid 2 Atb van overeenkomstige toepassing is bij een aanwezigheidsdienst. In art. 4.6:2 lid 2 Atb is geregeld dat de tijd tijdens de arbeidsplaatsgebonden pauze waarop arbeid van de werknemer zich uitsluitend beperkt tot de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats geldt als pauze. Voor alle duidelijkheid: op grond van art. 1:7 lid 1 onderdeel e Artw is een pauze een tijdruimte van minimaal 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens een dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Het gaat in art. 4.6:2 Atb om een arbeidsplaatsgebonden pauze die bestaat uit het verplicht aanwezig zijn op de arbeidsplaats. Maar is nu niet de kern van het *Jaeger*-arrest dat iedere verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats als arbeidstijd moet worden aangemerkt (zie par. 1)? Dit leidt weer tot de vraag of dat bewuste art. 4.6:2 Atb niet moet worden aangepast in het licht van het *Jaeger*-arrest.

4 De rol van de collectieve regeling

In lid 2 van het nieuwe art. 4.8:1 Atb kan een aanwezigheidsdienst uitsluitend bij collectieve regeling worden opgelegd, dat wil zeggen via afspraken die werkgevers en werknemers via de CAO maken of die de werkgever in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan maakt. Vooropgesteld moet worden dat de regeling van de arbeids- en rusttijden in eerste instantie een zaak van werkgevers en werknemers zelf is. Op dit punt geldt het beginsel van de contractsvrijheid. De overheid stelt via regelgeving echter grenzen aan die contractsvrijheid. Die grenzen worden in het kader van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit gehandhaafd via een bestuurlijke boete, dus via het bestuursrecht (zie art. 10:1 Artw en art. 7:1 (nieuw) Atb). De in het nieuwe art. 4.8:1 lid 2 Atb neergelegde constructie betekent dus dat de sociale partners uitmaken of en wat de overheid zal handhaven. Aangezien art. 4.8:1 Atb een afwijking geeft van in de Arbeidstijdenwet zelf neergelegde door de overheid te handhaven normen, bijvoorbeeld over de maximale arbeidstijd per dienst (zie art. 5:7 Artw), komt het er in feite op neer dat sociale partners zelf de vrijheid krijgen om de grenzen van de bestuursrechtelijke sanctionering op te schuiven en ... dat kan natuurlijk niet. Voor dit soort gevallen is de aangewezen weg om af te mogen wijken van door de overheid

te handhaven normen de ontheffings- of de vrijstellingsmogelijkheid.⁴² Dat laat natuurlijk onverlet dat werkgevers en werknemers binnen de door de overheid gestelde grenzen overeen kunnen komen welke arbeids- en rusttijden er zullen gelden en of er al dan niet in aanwezigheidsdiensten wordt gewerkt. Maar dat is iets anders dan het kunnen werken in een aanwezigheidsdienst uitsluitend en alleen afhankelijk te stellen van een collectieve regeling.⁴³

5 Opt-out

In het nieuwe art. 4.8:1 lid 3 onderdeel c Atb is aangegeven dat de arbeidstijd per week gemiddeld maximaal 48 uur mag zijn, in lijn met art. 6 EG-richtlijn. Met het werken in een aanwezigheidsdienst die maximaal 24 uur kan beslaan, is deze grens van gemiddeld 48 uur per week snel bereikt. In verband daarmee wordt in het nieuwe art. 4.8:2 Atb de zogenoemde opt-out geïntroduceerd. De mogelijkheid daarvoor wordt gegeven in art. 22 EG-richtlijn.⁴⁴ In plaats van gemiddeld 48 uur per week mag als van de opt-out gebruik wordt gemaakt gemiddeld 60 uur per week – berekend over een periode van 26 achtereenvolgende weken – worden gewerkt. Bij het gebruiken van de opt-out moet wel aan een aantal cumulatieve voorwaarden worden voldaan. Zo moet de betrokken werknemer met een dergelijke verlenging instemmen en mag hij van een weigering om dit te doen geen nadeel ondervinden.⁴⁵ In de toelichting bij deze opt-out wordt aangegeven dat een werkgever die de weigering van de werknemer om aan de opt-out mee te werken als grond aanvoert voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet zal kunnen rekenen op instemming van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of de rechter.⁴⁶ Dat lijkt ons toch wel een erg magere invulling van het 'geen nadeel mogen ondervinden' van het weigeren van instemming van werknemerskant. Dit is zeker het geval als men zich rekenschap geeft van het feit dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer die weigert in te stemmen met het op grond van bedrijfsomstandigheden werken op zondag (zie art. 5:4 lid 1 Artw) niet mag worden opgezegd (zie art. 7:670 lid 9 BW). Er is veel voor te zeggen om bij de opt-out niet alleen te kiezen voor een opzegverbod, maar voor een ruimere bescherming tegen elke vorm van benadeling, vergelijkbaar met de bescherming die ook wel in de gelijkebehandelingswetgeving wordt gehanteerd (zie bijvoorbeeld art. 8a AWGB).

Hoewel in het nieuwe art. 4.8:2 lid 1 Atb is aangegeven dat van de opt-out gebruik mag worden gemaakt als de betrokken werknemer daarmee uitdrukkelijk schriftelijk instemt, is het toch wel jammer dat noch in de tekst noch in de toelichting is aangegeven dat een verlenging van de gemiddeld 48-urige werkweek bij CAO niet is toegestaan.⁴⁷

Op grond van lid 1 van het nieuwe art. 4.8:2 Atb moet de werknemer dus uitdrukkelijk schriftelijk instemmen met de opt-out. Deze schriftelijke instemming geldt dan voor een periode van 26 achtereenvolgende weken. Deze 26-weeken termijn komt overeen met de referentieperiode voor de berekening van de maximaal toegestane arbeidstijd per week. De instemming wordt telkens stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode, tenzij de werknemer uitdrukkelijk te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen. Het niet meer instemmen met een stilzwijgende verlenging moet door de werknemer tijdig aan de werkgever kenbaar worden gemaakt. In tegenstelling tot de instemming die uitdrukkelijk schriftelijk moet gebeuren, hoeft het niet meer in-

stemmen van werknemerskant met de automatische verlenging niet schriftelijk te gebeuren. De toelichting op dit artikelid geeft aan dat de tijdige melding het voor de werkgever mogelijk maakt om passende organisatorische maatregelen te treffen. Jammer is alleen wel dat geen indicatie is gegeven, noch in de tekst noch in de toelichting, over wat onder 'tijdig' moet worden verstaan.⁴⁸ In dat verband willen wij wijzen op het 21 april 2006 bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet.⁴⁹ Daarin wordt voorgesteld om de mededelingsverplichting van de werkgever opnieuw vorm te geven.⁵⁰ Daarbij wordt in het nieuwe art. 4:2 lid 1 Artw voorgesteld om de werkgever de verplichting op te leggen dat bij het vaststellen of opnieuw vaststellen van een arbeids- en rusttijdenpatroon hij dit tijdig meedeelt aan de werknemers. Wat 'tijdig' in dit verband is, kan bij collectieve regeling worden bepaald, of als die ontbreekt of daarover geen regeling bevat, telkens met instemming van de betrokken werknemer. Dat laatste komt wat vreemd over omdat de werknemer in dát kader klaarblijkelijk steeds moet instemmen met wat een tijdige mededeling van werkgeverskant is. Wat naar alle waarschijnlijkheid verkeerd is gegaan, is dat het thans geldende art. 4:2 lid 3 Artw iets anders is ingevuld, maar dat daarbij vergeten is dat lid 3 een afwijking geeft van de regeling in de beide eerdere leden van art. 4:2 Artw en onder die omstandigheden ligt instemming van werknemerskant voor de hand. De afwijkingmogelijkheid via de opt-out wordt echter wel beperkt. Op grond van lid 2 van het nieuwe art. 4.8:2 Atb mag de werknemer in elke periode van 26 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 60 uur per week arbeid verrichten.

Een andere voorwaarde die in art. 22 EG-richtlijn is opgenomen, geeft aan dat als van een opt-out gebruik wordt gemaakt de werkgever een register moet bijhouden van alle werknemers die met de opt-out hebben ingestemd. Dit is geregeld in het nieuwe art. 3.3:1 Atb. De toelichting geeft aan dat het register vormvrij is. Het kan bijvoorbeeld bestaan uit een alfabetische verzameling van schriftelijke instemmingen met de opt-out van de betrokken werknemers.⁵¹ Art. 22 EG-richtlijn geeft vervolgens ook aan dat de registers ter beschikking moeten worden gesteld van de bevoegde autoriteiten die de mogelijkheid om de (gemiddelde) maximale arbeidstijd te kunnen overschrijden, kunnen verbieden of beperken. Hierover wordt in de toelichting met geen woord gerept. Rijst de vraag of deze bevoegdheid om van overheidszijde in te kunnen grijpen niet moet worden geregeld. De toegestane arbeidstijd met het gebruik van de opt-out bedraagt namelijk maximaal gemiddeld 60 uur per week. Tot slot geeft art. 22 EG-richtlijn aan dat op de werkgever een inlichtingenverplichting jegens de bevoegde autoriteiten rust met betrekking tot de gevallen waarin werknemers hebben ingestemd met het gebruik van de opt-out. Ook hierover wordt in de toelichting bij de opt-out regeling niets geschreven. Omdat het hier gaat om regelgeving die van overheidswege wordt gehandhaafd had er bijvoorbeeld op gewezen kunnen worden dat in art. 5:16 Algemene wet bestuursrecht (Awb) een inlichtingenverplichting van werkgeverskant is geregeld, waaraan overigens in art. 5:20 Artw een medewerkingverplichting is gekoppeld.

6 Nog een aantal wettechnische opmerkingen

Naast de inhoudelijke opmerkingen die zijn gemaakt en kanttekeningen die zijn geplaatst, is er ook nog een aantal wettechnische opmerkingen te maken. In het nieuwe art. 4.8:1 lid 1 Atb is sprake van een 'aanwezigheidsdienst'. Hoewel de toelichting niet aangeeft wat de betekenis daarvan is, denken wij dat het de bedoeling is dat de nieuwe algemene regeling van de aanwezigheidsdienst ook geldt in die sectoren waarvoor specifieke normering met betrekking tot de aanwezigheidsdienst geldt en dat ook in die sectoren van de opt-out mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt. De toelichting geeft daar een indicatie van.⁵² Het gaat dan om de brandweer (zie art. 5.3:3 (nieuw) Atb) en schippersinternaten (zie art. 5.28:3 (nieuw) Atb). Naar ons idee geldt hier dat iets eerst van toepassing is als ook uitdrukkelijk is geregeld dat dit zo is. Maar nog los daarvan mag er hoe dan ook geen onduidelijkheid over bestaan. Het was raadzaam geweest om in die sectorale regelingen aan te geven dat het nieuwe art. 4.8:1 Atb van toepassing is. De bedoelde regeling van de brandweer had dan na de toepasselijkheidsverklaring in lid 1 kunnen vervolgen met: '2. Onverminderd het bepaalde in artikel 4.8:1 organiseert de werkgever de arbeid van de werknemer zodanig dat:

- a. hij in afwijking van het derde lid, onderdeel a, van dat artikel, ...;
- b. het derde lid, onderdeel c buiten toepassing blijft, indien ...'.

In lid 3 had dan vervolgens het nieuwe art. 4.8:2 Atb van toepassing kunnen worden verklaard.

Lid 1 van het nieuwe art. 4.8:2 Atb begint met 'Het tweede lid kan uitsluitend bij een aanwezigheidsdienst worden toegepast, indien ...'. Lid 2 van het nieuwe artikel begint met 'Artikel 4.8:1 is van toepassing, met dien verstande dat ...'. Was het wellicht niet beter geweest om dit artikel te beginnen met: '1. Dit artikel kan uitsluitend worden toegepast indien artikel 4.8:1 van toepassing is.' Een dergelijke constructie is niet vreemd aan het Arbeidstijdenbesluit; zij kwam bijvoorbeeld voor in het 'oude' art. 4.8:2. Vervolgens zou het volgende kunnen worden geregeld: '2. In afwijking van artikel 4.8:1, derde lid, onderdeel c, organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer in elke periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 60 uur per week arbeid verricht'. Daarna zou het volgende aangegeven kunnen worden: 'Het tweede lid kan uitsluitend worden toegepast indien de werknemer daarmee uitdrukkelijk, schriftelijk en vrijelijk instemt. Deze schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode, tenzij de werknemer uitdrukkelijk te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen. Het door de werknemer niet instemmen met de stilzwijgende verlenging maakt hij tijdig schriftelijk kenbaar aan de werkgever'. Ook hier geeft noch de tekst noch de toelichting een indicatie van wat onder 'tijdig' moet worden verstaan.

7 Slotbeschouwing

Met ingang van 1 juni 2006 treedt een wijziging van het Arbeidstijdenbesluit in werking waarin een nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst is opgenomen om te kunnen voldoen aan het Europese recht op dit punt. In de oude omschrijving was de aanwezigheidsdienst een aanvulling op de

in de Arbeidstijdenwet geregelde consignatie. Dat kan in de nieuwe situatie niet meer. Bij de nieuwe omschrijving van het begrip 'aanwezigheidsdienst' valt op dat in vergelijking met de oude omschrijving de relatie met de in de Arbeidstijdenwet geregelde consignatie is doorgesneden. Daarmee blijft ten onrechte een onderscheid in stand tussen de daadwerkelijke arbeidstijd en het aanmerken van de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats als arbeidstijd. Op grond van het *Jaeger*-arrest bestaat er geen onderscheid tussen de beide soorten arbeidstijd (meer). In de nieuwe omschrijving is voor de mogelijkheid om gebruik te kunnen maken van de aanwezigheidsdienst ook vastgehouden aan de termen 'aard van de arbeid' en 'het op andere wijze organiseren van de arbeid'. Dit is een veel lichter toetsingscriterium dan de EG-richtlijn voor een mogelijke afwijking aangeeft. De EG-richtlijn heeft het namelijk over 'het waarborgen van de continuïteit van de dienst of de productie'. Op dit punt voldoet de nieuwe omschrijving naar onze mening dan ook niet aan het EG-recht.

Uit het *Jaeger*-arrest vloeit een compensatieregeling voort wanneer door een verlenging van de arbeidstijd in een periode van 24 uur de dagelijkse rusttijd wordt ingekort. Die compensatie moet namelijk 'niet alleen aansluitend zijn maar ook onmiddellijk op de arbeidstijd volgen'. Dat is wat wordt genoemd een één-op-één compensatie en niet wat de toelichting als betekenis daaraan geeft, namelijk alleen een compensatie van dezelfde tijdshoeveelheid. Deze compensatie kan alleen in bijzondere gevallen achterwege blijven, zij het onder voorwaarde dat een passende bescherming wordt geboden. Dit zou naar onze mening de inhoudelijke regeling van de aanwezigheidsdienst moeten zijn, maar die ontbreekt in de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst. Wel is een compensatieregeling opgenomen die de verantwoordelijkheid daarvan legt bij partijen bij een collectieve regeling. Deze compensatieregeling strookt naar onze mening niet met de afwijkingsmogelijkheden die de EG-richtlijn biedt. Vervolgens is voorzien in een mogelijke vangnetconstructie die gekoppeld is aan een totaal aantal uren rust per week. Dit lijkt naar onze mening op geen enkele wijze te voldoen aan het vereiste dat wanneer een één-op-één compensatie niet mogelijk is er in uitzonderlijke gevallen een passende bescherming moet worden geboden.

Het gebruik kunnen maken van de aanwezigheidsdienst kan alleen via een collectieve regeling gebeuren. Daarmee krijgen de sociale partners de ruimte om uit te maken of en wat de overheid zal handhaven, waarmee naar onze mening hun te onderscheiden rollen in deze worden miskend. Ook op de regeling van de zogenoemde opt-out valt naar onze mening wel wat af te dingen. Zo is de bescherming van de werknemer die weigert in te stemmen met de opt-out tegen benadeling niet geregeld, terwijl dit toch een voorwaarde is om van die regeling gebruik te kunnen maken.

Afsluitend kunnen wij niet anders concluderen dan dat de bedoeling van de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst om onze wet- en regelgeving in overeenstemming te brengen met het EG-recht helaas niet, in ieder geval onvoldoende, is gerealiseerd. Dat betekent ongetwijfeld dat op het moment dat van overheidswege de nieuwe wettelijke regeling van de aanwezigheidsdienst wordt gehandhaafd of wanneer sociale partners onderhandelen over een nadere invulling van de aanwezigheidsdienst via een vormgeving van arbeidstijdpatronen hierover (opnieuw) geschillen zullen

kunnen ontstaan. Daar zal dan uiteindelijk de rechter zich over moeten buigen. Het is dan niet uitgesloten dat als uit-

vloeiend daarvan de wetgever zich opnieuw over de wettelijke regeling van de aanwezigheidsdienst zal moeten buigen.

1. Richtlijn nr. 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *PbEG* 2003, L 299/17. Deze richtlijn vervangt haar voorgangster Richtlijn nr. 93/104/EG (*PbEG* 1993, L 307/18); gewijzigd bij Richtlijn nr. 2000/34/EG (*PbEG* 2000, L 195/41).
2. Voor de tweede afwijkingmogelijkheid die art. 18 EG-richtlijn geeft op nationaal en regionaal niveau: J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, 'Kanttekeningen bij het SER-advies Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet', *SR* 2005, 78, p. 407.
3. Ook: S.F.H. Jellinghaus, J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *SR* 2005, 78, p. 407, noot 33.
4. Wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden, *Stb.* 1995, 598.
5. Hierover: J. van Drongelen, D.J.J. Korver & J.P.G. van Rooij, 'De Arbeidstijdenwet en de gelijkstelling met een collectieve regeling. Een beschouwing over de totstandkoming van complexe regelgeving', *AI* 2003, p. 198-205.
6. Respectievelijk HvJ EG 3 oktober 2000, zaak C-303/98, *JAR* 2000/251; HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226. Zie ook: HvJ EG 5 oktober 2004, zaak C-397/01, *JAR* 2004/261. Zie hierover onder meer: J.W. Rouwendal, 'Slapen op en onder het werk', *AI* 2003, p. 205-208; J. van Drongelen, D.J.J. Korver & F. Hendrickx, 'Aanwezigheidsdiensten in het EG-recht. Over Simap, CIG en Jaeger', *SMA* 2004, p. 102-110; K. Boonstra, 'Bijzondere diensten en de Europese definitie van arbeidstijd', *ArA* 2004-1, p. 95-110; F. Grapperhaus, 'Over: loon naar werken', *Ondernemingsrecht* 2004, 155, p. 411; J. van Hulst & J.H. Woudenberg, 'Het Jaeger-arrest, nieuws uit Europa?', *ArbeidsRecht* 2004, 4, p. 26-33; Y. Konijn, 'Arbeidstijden onder vuur', *SR* 2004, 93, p. 440; J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, 'Nogmaals aanwezigheidsdiensten en het Jaeger-arrest', *SMA* 2005, p. 539-547.
7. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226.
8. HvJ EG 3 oktober 2000, zaak C-303/98, *JAR* 2000/251.
9. HvJ EG 3 oktober 2000, zaak C-303/98, *JAR* 2000/251, overwegingen 47 en 48.
10. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overweging 54. Zie ook: HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overwegingen 48-53.
11. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overweging 94. Zie J. van Drongelen, D.J.J. Korver & F. Hendrickx, *SMA* 2004, p. 105.
12. Dit komt overeen met de benadering van het begrip 'rusttijd' in art. 1 lid 5 Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad van 20 december 1985 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, *PbEG* 1985, L 370/1. Zie hierover onder meer: J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *Teksten Arbeids-, rij- en rusttijden wegvervoer*. Editie 2005/2006, 's-Gravenhage 2005.
13. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions concerning the re-exam of Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time, Brussels 4 Januari 2004. Zie voor het standpunt van de Nederlandse regering op de vragen van de Commissie als reactie op met name het Jaeger-arrest de brief van de Minister van SZW van 7 april 2004: *Kamerstukken II* 2003/04, 29376, nr. 2 (Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet). Zie over de voortgang: Y. Konijn, *SR* 2004, 93, p. 442; *Kamerstukken II* 2004/05, 29376, nr. 6 (Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet), p. 1; *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 6.
14. Ktr. Nijmegen 9 juni 2005, *JAR* 2005/164; Vzv. Rb. Arnhem 9 september 2005, zaak-/rolnummer: 130 234/KG ZA 05-507. Zie hierover: J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 539-542.
15. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 8. Zie ook: J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 539-540.
16. Besluit van 22 november 2005 tot wijziging van het Arbeidstijdenbe-
- sluit in verband met een arrest van het HvJ EG betreffende aanwezigheidsdiensten, *Stb.* 2005, 605.
17. KB 21 februari 2006, *Stb.* 2006, 111.
18. De toelichting op dit inwerkingtreedingsbesluit is niet helemaal logisch. Er wordt geschreven dat het wijzigingsbesluit op 6 december 2005 is gepubliceerd en dat in de toelichting daar staat vermeld dat de vermoedelijke datum van inwerkingtreding 1 maart 2006 zal zijn, maar dat na consultatie van de betrokken sectoren een periode van zes maanden voldoende blijkt te zijn en dus de inwerkingtreding per 1 juni 2006 kan plaatsvinden. Zie *NvT, Stb.* 2006, 111, p. 2.
19. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 13. Zie ook: J. van Drongelen, S. Jellinghaus & D.J. Korver, *SMA* 2005, p. 542.
20. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 14.
21. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 13.
22. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overweging 89.
23. J. van Drongelen, S. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 543. Zie ook: J. van Drongelen, *AI* 2006, 2, p. 77-78 en p. 88-89.
24. Voor eerdere pogingen om tot een definitie van aanwezigheidsdienst te komen: J. van Drongelen, S. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 543; J. van Drongelen, *AI* 2006, 2, p. 89.
25. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 15.
26. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 9.
27. J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 544.
28. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 15.
29. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 9 en p. 15.
30. Zie over een mogelijke vormgeving: J. van Drongelen, S.F.H. Jellinghaus & D.J.J. Korver, *SMA* 2005, p. 543-545; J. van Drongelen, *AI* 2006, 2, p. 88-90.
31. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 9.
32. Ook: *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 11.
33. Zie *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 16.
34. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overwegingen 94 en 95.
35. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overwegingen 94 en 95.
36. J. van Drongelen, S. Jellinghaus & D.J. Korver, *SMA* 2005, p. 542.
37. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 15.
38. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overwegingen 95 en 97. Zie ook: J. van Drongelen, S. Jellinghaus & D.J. Korver, *SMA* 2005, p. 542.
39. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 15.
40. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 16.
41. HvJ EG 9 september 2003, zaak C-151/02, *JAR* 2003/226, overweging 95.
42. Zie ook: S.F.H. Jellinghaus, J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *SR* 2005, p. 408. Zie ook: J. van Drongelen & D.J.J. Korver, 'De Arbeidstijdenwet: systeem en de handhaving ofwel over de grenzen van het strafrecht', *SMA* 2003, p. 308-311.
43. Zie ook: J. van Drongelen, 'Een nieuwe arbeids- en rusttijdenregeling in internationaal perspectief', *AI* 2006, 2, p. 90-91.
44. Zie ook: J. van Drongelen, D.J.J. Korver & F. Hendrickx, *SMA* 2005, p. 108.
45. Zie *Kamerstukken II* 2004/05, 29376, nr. 6 (Vereenvoudiging Arbeidstijdenwet), p. 2. Zie ook: J. van Drongelen, D.J.J. Korver & F. Hendrickx, *SMA* 2004, p. 109.
46. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 11-12.
47. HvJ EG 5 oktober 2004, zaak C-397/01 (*Pfeiffer*). Zie hierover: Y. Konijn, *SR* 2004, 93, p. 440-443.
48. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 17.
49. *Kamerstukken II* 2005/06, 30532, nr. 1-2.
50. Ook: *Kamerstukken II* 2005/06, 30532, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 22-23.
51. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 13.
52. *NvT, Stb.* 2005, 605, p. 17 en p. 18-19.