

# Inhoudsopgave

**Afkortingen / 9**

**Voorwoord / 11**

<b>1</b>	<b>De Arbeidstijdenrichtlijn, een introductie / 13</b>
1.1	Inleiding / 13
1.2	De Arbeidstijdenrichtlijn / 15
1.2.1	Inleiding / 15
1.2.2	Het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn / 16
1.2.3	De begrippen 'arbeidstijd' en 'rusttijd' / 17
1.3	De wekelijkse onafgebroken rusttijd / 20
1.4	De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd en de 'referentieperiode' / 20
1.5	Afwijkingen / 21
1.6	Urenregistratie / 22
<b>2</b>	<b>Over het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn / 25</b>
2.1	Inleiding / 25
2.2	Het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn / 26
2.3	Het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenwet / 27
2.4	Het onderzoeken van een voorval is niet genoeg! / 28
2.5	Over vitale sectoren en het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn en de Arbeidstijdenwet / 28
<b>3</b>	<b>Over de Arbeidstijdenrichtlijn en het werknemersbegrip / 31</b>
3.1	Inleiding / 31
3.2	Een autonoom Unierechtelijk werknemersbegrip / 31
3.3	Waar gaat het om? / 32
3.4	Wezen gaat boven schijn / 33
<b>4</b>	<b>Aanwezigheidsdienst in het EG-recht / 35</b>
4.1	Inleiding / 35
4.2	De Arbeidstijdenwet en de begrippen 'arbeidstijd' en 'rusttijd' / 37
4.2.1	Het begrip 'arbeidstijd' / 37
4.2.2	Het begrip 'rusttijd' / 37
4.3	De Arbeidstijdenwet en de regeling van de aanwezigheidsdienst / 38
4.3.1	Consignatie / 38
4.3.2	De aanwezigheidsdienst / 39
4.3.3	Waarborgen voor de aanwezigheidsdienst / 39
4.4	De Arbeidstijdenrichtlijn en de begrippen 'arbeidstijd' en 'rusttijd' / 40

4.5	De Arbeidstijdenrichtlijn en de regeling van de aanwezigheidsdienst / 43
4.6	Ter afronding / 46
<b>5</b>	<b>Nogmaals aanwezigheidsdiensten en het Jaeger-arrest / 49</b>
5.1	Inleiding / 49
5.2	De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ in de Arbeidstijdenrichtlijn / 50
5.3	De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ in de Arbeidstijdenwet / 51
5.4	De betekenis van ‘... overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken’ in artikel 2 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn / 52
5.5	Het Jaeger-arrest en de aanwezigheidsdienst / 55
5.6	Een nieuwe omschrijving van het begrip ‘aanwezigheidsdienst’ / 56
5.7	De materiële normering van de aanwezigheidsdienst / 58
5.8	Ter afsluiting / 61
<b>6</b>	<b>Het Jaeger-arrest, het Arbeidstijdenbesluit en de nieuwe regeling van de aanwezigheidsdienst / 63</b>
6.1	Inleiding / 63
6.2	Het begrip ‘aanwezigheidsdienst’ / 65
6.3	De normering in verband met de aanwezigheidsdienst / 66
6.3.1	Het aantal aanwezigheidsdiensten / 67
6.3.2	De arbeidstijd / 67
6.3.3	De rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst / 67
6.3.4	De aanwezigheidsdienst / 68
6.3.5	Compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd / 68
6.3.6	De vangnetconstructie compensatie van de verkorting van de dagelijkse rusttijd / 70
6.3.7	Pauze tijdens een aanwezigheidsdienst / 71
6.4	De rol van de collectieve regeling / 71
6.5	‘Opt-out’ / 72
6.6	Nog een aantal wetstechnische opmerkingen / 74
6.7	Slotbeschouwing / 75
<b>7</b>	<b>Over arbeidstijd en inactiviteit / 77</b>
7.1	Inleiding / 77
7.2	De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ / 78
7.3	De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ nader ingevuld / 78
7.4	Over de duur van de ‘arbeidstijd’ / 79
7.5	Slot / 81
<b>8</b>	<b>Over verplichte aanwezigheid en gebonden bereikbaarheid / 83</b>
8.1	Het begrip ‘arbeid’ in de Arbeidstijdenwet / 83
8.2	Over de implementatie van de begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ van de Arbeidstijdenrichtlijn / 84
8.3	De begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’ nader ingevuld / 85
8.3.1	Over verplichte aanwezigheid / 85
8.3.2	Over verplichte bereikbaarheid / 87
8.4	Slotbeschouwing / 88

<b>9</b>	<b>De wekelijkse onafgebroken rusttijd / 91</b>
9.1	Inleiding / 91
9.2	‘Voor elk tijdvak van zeven dagen’ / 91
9.3	De rusttijd moet binnen elk tijdvak van zeven dagen worden toegekend / 92
<b>10</b>	<b>De ‘gemiddelde wekelijkse arbeidstijd’ / 95</b>
10.1	Inleiding / 95
10.2	‘Half kalenderjaar’ of ‘zes maanden’ / 96
10.3	Het begrip ‘referentieperiode’ / 96
10.4	Vaste of verschuivende referentieperiode(n)? (1) / 97
10.5	Referentieperiode, één gelijklopende uitleg of toch niet? / 97
10.6	Vaste of verschuivende referentieperiode(n)? (2) / 98
10.7	Vaste, maar toch eigenlijk een verschuivende referentieperiode! / 99
10.8	En de gemiddelde maximale arbeidstijd in de Nederlandse Arbeids- tijdenwet? / 100
<b>11</b>	<b>Urenregistratie / 101</b>
11.1	Inleiding / 101
11.2	Het geschilpunt / 101
11.3	De rechtsvraag / 102
11.4	De door het Europese Hof aangegeven uitgangspunten / 102
11.5	Een opdracht aan de lidstaten / 103
11.6	Een objectieve, betrouwbare en toegankelijke registratie / 103
11.7	Implicaties voor de registratieregeling in de Arbeidstijdenwet? / 104
11.7.1	Een deugdelijke registratie / 104
11.7.2	De feitelijk gewerkte uren en feitelijk genoten rust / 105
11.7.3	De registratie is vormvrij / 105
11.7.4	Sancties / 106
11.7.5	De rol van de rechtelijke instanties / 106
11.8	Slotbeschouwing / 108
<b>12</b>	<b>Reistijd of arbeidstijd? / 111</b>
12.1	Inleiding / 111
12.2	De Bestuursrechter in Breda / 111
12.3	De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State / 112
12.4	Het Hof van Justitie van de Europese Unie / 112
12.5	Onbegrijpelijk / 113
12.6	Werkzame tijd / 113
Bijlage 1	<b>Arbeidstijdenrichtlijn / 115</b>
Bijlage 2	<b>Wijziging Arbeidstijdenrichtlijn / 123</b>
Bijlage 3	<b>(Geconsolideerde) Arbeidstijdenrichtlijn / 129</b>

# Voorwoord

Dit zesde deel is een vervolg op het tweede deel in de reeks arbeidsomstandighedenrecht waarin een aantal artikelen gebundeld is dat betrekking heeft op het onderwerp arbeids- en rusttijden. In dit zesde deel hebben de artikelen die zijn opgenomen betrekking op uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie met betrekking tot de zogenoemde Arbeidstijdenrichtlijn. Deze uitleg is weer van belang voor de Nederlandse arbeids- en rusttijdenwet- en regelgeving. Deze artikelen zijn eerder verschenen in het tijdschrift *Sociaal Maandblad Arbeid* (stopgezet), het *Nederlands tijdschrift voor Sociaal Recht* (stopgezet) en het tijdschrift *ArbeidsRecht* van uitgeverij Kluwer in Alphen aan den Rijn en in Deventer, het tijdschrift *Sociale Zaken Actueel* van Vakmedianet in Alphen aan den Rijn, het tijdschrift *Juridisch up to Date*, het tijdschrift *Over de Grens* en het tijdschrift *Beloning & Belasting* van Rendement Uitgeverij BV te Dordrecht. De redactie is de uitgevers zeer erkentelijk voor hun medewerking en hun toestemming, voor zover noodzakelijk, waardoor de totstandkoming van dit boek mogelijk is geworden.

Het boek begint met een introductie over de Arbeidstijdenrichtlijn. Na een algemeen beeld van de Europese regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden wordt nader ingegaan op de normstelling van de Arbeidstijdenrichtlijn. De kern van deze introductie is een caleidoscopisch beeld van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie met betrekking tot de Arbeidstijdenrichtlijn. Bij dit beeld is een indeling gemaakt naar het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn, de begrippen ‘arbeidstijd’ en ‘rusttijd’, de wekelijkse onafgebroken rusttijd, de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, de afwijkingen waarin de Arbeidstijdenrichtlijn voorziet en tot slot de urenregistratie. Met deze indeling is tevens de volgorde gemaakt van de rest van de hoofdstukken. Ieder hoofdstuk wordt gekenmerkt door een beknopte onderwerpaanduiding gevolgd door – daar waar kan – een verwijzing naar de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie die het onderwerp is van het desbetreffende hoofdstuk. Ook is daar waar nodig aangegeven wat de eventuele gevolgen kunnen of moeten zijn voor de Nederlandse arbeids- en rusttijdenregelgeving. Ons is overigens wel opgevallen hoe weinig aandacht de geconstateerde strijdigheid met het Europese recht krijgt. De Arbeidstijdenrichtlijn nadert volwassenheid, nu nog de Nederlandse wet- en regelgeving op het terrein van arbeids- en rusttijden, maar wie weet?

Zoetermeer/'s-Gravenhage, juli 2020

Harry van Drongelen  
Dick Korver

# Hoofdstuk 1

## De Arbeidstijdenrichtlijn, een introductie

### 1.1 Inleiding

(1) De Europese Economische Gemeenschap is in 1957 opgericht<sup>1</sup> met de economische eenwording van de lidstaten als belangrijk motief. Bij deze kleinschalig begonnen economische gemeenschap (van 6 lidstaten toen, 27 lidstaten nu) staan onder meer vrij verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal centraal. Deze Europese Economische Gemeenschap is inmiddels uitgegroeid tot de Europese Unie, waarbij het sociaal beleid vanaf de jaren zeventig van de vorige eeuw tot ontplooiing is gekomen. Hierna, vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw, is een verdergaand gemeenschappelijk sociaal beleid ontwikkeld.

(2) Als het gaat om arbeidsomstandigheden in ruime zin, dan is de regelgrondslag voor de lidstaten van de Europese Unie te vinden in artikel 153 lid 1-2 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie<sup>2</sup> (VWEU). Daarmee is dan in het kader van de Europese Unie de eerste rechtsbron aangegeven die van belang is, namelijk het VWEU. Dit verdrag kent een aantal rechtsbronnen, zoals verordeningen, richtlijnen, aanbevelingen, adviezen en besluiten (zie artikel 288 VWEU). Deze rechtsbronnen moeten hun basis vinden in het verdrag. Het gaat dan om zogenoemde secundaire rechtsbronnen. Een verordening is het 'zwaarste middel' dat vanuit de Europese Unie kan worden ingezet. Een verordening heeft een algemene strekking en is verbindend in al haar onderdelen. Dat betekent dat nationale wetgeving als gevolg van een verordening in beginsel niet hoeft te worden aangepast. Het kan zijn dat een verordening een sanctienering voorschrijft. Daarin moet de nationale wetgeving dan weer wel voorzien (zie bijvoorbeeld artikel 2.5:4a en artikel 8:1 lid 1 Arbeidstijdenbesluit vervoer<sup>3</sup>). Een richtlijn daarentegen is alleen verbindend wat betreft het door elke lidstaat van de Europese Unie te bereiken resultaat. De lidstaten zelf kunnen de vorm en de middelen kiezen die zij gebruiken om dat resultaat te bereiken. Een van de richtlijnen op het terrein van de arbeidsomstandigheden is

---

1. Zie Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, *Trb.* 1957, 91.

2. Zie voor een geconsolideerde versie van dit verdrag: *PbEU* 2008, C 115, p. 47-199.

3. Zie besluit van 14 februari 1998, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden in of op voertuigen, aan boord van vaartuigen en voor loodsen, *Stb.* 1998, 125; besluit van 17 november 1998, houdende wijziging van het Arbeidstijdenbesluit vervoer in verband met de toevoeging van de hoofdstukken betreffende wegvervoer, luchtvaart, binnenvaart, zeevaart en loods, *Stb.* 1998, 645.

de zogenoemde Arbeidstijdenrichtlijn.<sup>4</sup> De uitwerking daarvan is gebeurd in de Arbeidstijdenwet<sup>5</sup> en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit.<sup>6, 7</sup>

(3) Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft ervoor te zorgen dat het recht wordt verzekerd bij de uitleg en de toepassing van de Europese verdragen, zoals het Verdrag betreffende de Europese Unie<sup>8</sup> (EU-Verdrag) en het VWEU (zie artikel 13 lid 1, artikel 19 en de artikelen 251-281 EU-Verdrag). Het kan dan gaan om een zogenoemde ‘inbreukprocedure’, waarbij de naleving van de verplichting door een lidstaat aan de orde komt. Daarnaast is er nog een rechtmatigheidsstoetsing waarbij de rechtmatigheid speelt van een bepaald besluit dat in EU-verband is genomen. Een voorbeeld daarvan is de door het Verenigd Koninkrijk aangespannen procedure over het in de Arbeidstijdenrichtlijn opnemen van een regeling over de zondagsarbeid. Het Verenigd Koninkrijk voert aan dat de Arbeidstijdenrichtlijn alleen betrekking heeft op aangelegenheden die daadwerkelijk verband houden met ‘de veiligheid en gezondheid van de werknemers’. Het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelt<sup>9</sup> dat in het kader van de Arbeidstijdenrichtlijn is verzuimd aan te geven waarom de zondag als wekelijkse rustdag een nauwer verband zou hebben met de veiligheid en de gezondheid van werknemers dan elke andere dag van de week. De regeling van de zondagsarbeid in de Arbeidstijdenrichtlijn is dan ook door het Hof nietig verklaard.

Belangrijk is ook de zogenoemde ‘prejudiciële procedure’ waarbij het Hof van Justitie van de Europese Unie uitspraak doet over de uitleg van het VWEU en de in dat kader uitgevaardigde verordeningen of richtlijnen. Een dergelijke beslissing kan worden gevraagd door een nationale rechter als dit voor het wijzen van een vonnis noodzakelijk is. De hoogste nationale rechter moet een dergelijk oordeel vragen.<sup>10</sup> Uitzonderingen op dit uitgangspunt zijn de gevallen waarin de zaak duidelijk is of waarin al eerder door het Hof van Justitie van de Europese Unie een oordeel is gegeven. Het door het Hof van Justitie van de Europese Unie gegeven oordeel is bindend voor de nationale rechter.<sup>11</sup> Dat laatste maakt dat de uitleg van het toepassingsbereik, van de verschillende begrippen, de normering en de afwijkingen daarop die het Hof van Justitie van de Europese Unie geeft in het kader van de Arbeidstijdenrichtlijn gevolgen heeft voor de Nederlandse wet- en regelgeving op het terrein van arbeids- en rusttijden.

4. Zie richtlijn 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* 18 november 2003, L 299, p. 9-19.

5. Zie wet van 23 november 1995, houdende bepalingen inzake arbeids- en rusttijden, *Stb.* 1995, 598.

6. Zie besluit van 4 december 1995, houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden, *Stb.* 1995, 599.

7. Zie J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *Arbeidsomstandigheden Deel 4 Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2013, p. 19.

8. Zie voor een geconsolideerde versie van dit verdrag: *PbEU* 2008, C 115, p. 13-46.

9. Zie HvJ EG 12 november 1996, *Jur.* 1996, p. I-5793.

Zie ‘De Richtlijn organisatie arbeidstijd. (Europese Hof van Justitie 12 november 1996, zaak C.84/94)’, *Arbbulletin* 1997, p. 75-77; P.H. Burger, *Harmonie of conflict. De verenigbaarheid van communautaire regelgeving betreffende de arbeidsduur met internationale sociale (grond-)rechtverdragen*, Leiden 1998, p. 156.

10. Zie J. van Drongelen, ‘Reistijd of arbeidstijd?’, *Sociale Zaken Actueel* 2010-10, p. 7-8.

11. Zie ook: G.J.J. Heerma van Voss 2003, p. 28-30.

## 1.2 De Arbeidstijdenrichtlijn

### 1.2.1 Inleiding

(1) De zogenoemde ‘Arbeidstijdenrichtlijn’ is op 23 november 1993<sup>12</sup> tot stand gekomen. Na een wijziging van 22 juni 2000<sup>13</sup> met betrekking tot uitgesloten sectoren en activiteiten, is op 4 november 2003<sup>14</sup> een vernieuwde Arbeidstijdenrichtlijn tot stand gekomen, waarbij de (gewijzigde) Arbeidstijdenrichtlijn met ingang van 2 augustus 2004<sup>15</sup> is ingetrokken.<sup>16</sup>

De Arbeidstijdenrichtlijn geeft in artikel 2 lid 1 aan dat deze richtlijn een aantal minimumvoorschriften bevat over de arbeids- en rusttijden. Artikel 2 lid 3 Arbeidstijdenrichtlijn geeft het toepassingsbereik van de richtlijn aan. Daarvoor is verwezen naar artikel 2 van de zogenoemde ‘Kaderrichtlijn arbeidsomstandigheden’<sup>17</sup> (Kaderrichtlijn) waar sprake is van ‘alle particuliere of openbare sectoren’, met uitzondering van zeevarenden.

(2) Als het gaat om *rusttijd*, moet een werknemer in elk *tijdvak*<sup>18</sup> van 24 uur een onafgebroken rusttijd hebben van 11 uur, de zogenoemde ‘dagelijkse onafgebroken rusttijd’ die in artikel 3 Arbeidstijdenrichtlijn is geregeld. In elk tijdvak van 7 dagen is op grond van artikel 5 van de richtlijn de rusttijd 24 uur plus 11 uur, dus 35 uur, de zogenoemde ‘wekelijkse onafgebroken rusttijd’. De *referentieperiode* die voor de ‘wekelijkse’ rust geldt, is maximaal veertien dagen (zie artikel 16 Arbeidstijdenrichtlijn). In het verlengde van de dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd voorziet

- 
12. Zie richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *PbEG* 13 december 1993, L 307, p. 18-24.
  13. Zie richtlijn 2000/34/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 juni 2000 tot wijziging van richtlijn 93/104/EG van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken, *PbEG* 1 augustus 2000, L 195, p. 41-45.
  14. Zie richtlijn 2003/88/EU van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *PbEU* 18 november 2003, L 299, p. 9-19.
  15. Zie artikel 27 lid 1 en artikel 28 Arbeidstijdenrichtlijn.
  16. Zie ook: J. van Drongelen & D.J.J. Korver, ‘Het Jaeger-arrest en de aanpassing van de EG-richtlijn organisatie van de arbeidstijd’, *Arbeid Integraal* 2007-1, p. 77-93.
  17. Zie richtlijn nr. 89/391/EEG van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *PbEG* 29 juni 1989, L 183, p. 1-8.
  18. Wat opvalt is dat de Arbeidsrichtlijn spreekt over ‘tijdvak’ (zie artikel 3, 5 en 8 onderdeel a) en alleen van ‘periode’ als het gaat om de ‘referentieperiode’ (zie artikel 16). In de Arbeidstijdenwet (*Stb.* 1995, 598) is sprake van ‘tijdruimte’ (artikel 1:7 onderdelen c (oud) en e, artikel 5:3 (oud), artikel 5:5 lid 2 (oud)) en ‘periode’ (bijvoorbeeld artikel 5:5 lid 1 (oud), artikel 5:6 (oud)). De wetgever geeft aan dat mede als gevolg van wijzigingen in de afgelopen jaren de begrippen ‘tijdruimte’ en ‘periode’ door elkaar zijn gebruikt. Er is voor gekozen alleen het begrip ‘periode’ te gebruiken, met uitzondering van artikel 4:5 lid 6 en artikel 4:8 lid 3 waar het begrip ‘tijdruimte’ blijft gehanteerd omdat het daar een andere betekenis heeft. Het gaat dan om ‘het naar tijdruimte vastgestelde loon’ (zie *Kamerstukken II* 2005/06, 30532, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 19). Waarom de wetgever voor het begrip ‘periode’ heeft gekozen, geeft hij helaas niet aan. Ook is hij niet consequent. In artikel 1:7 onderdeel e Arbeidstijdenwet en in artikel 1:2 onderdeel c Arbeidstijdenbesluit (*Stb.* 1995, 599) is nog steeds sprake van ‘tijdruimte’. Een ‘periode’ is een bepaalde tijdsduur die duidelijk of minder duidelijk is afgebakend, terwijl een ‘tijdruimte’ een hoeveel tijd is van korte of lange(re) duur als een afstand tussen twee tijdstippen, waarvan in ‘het naar tijdruimte vastgestelde loon’ sprake is. Onze voorkeur zou dan ook uitgaan naar het begrip ‘tijdruimte’ of naar ‘tijdvak’ zoals dat in de Arbeidstijdenrichtlijn wordt gehanteerd. Zie ook: J. van Drongelen & D.J.J. Korver, *De vernieuwde Arbeidstijdenwet*, Deventer 2007, p. 23.

de Arbeidstijdenrichtlijn ook in een soort jaarlijkse rustperiode. Artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn bevat namelijk een regeling van de minimale vakantieaanspraken en het verbod om vakantieaanspraken tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst af te kopen. Als de arbeidstijd meer dan 6 uur bedraagt, dan schrijft artikel 4 Arbeidstijdenrichtlijn voor dat een werknemer een *pauze* moet hebben.

(3) De voorgeschreven maximaal toegestane *arbeidstijd* inclusief overwerk (zie 1.2.3 onder (3)) is op grond van artikel 6 Arbeidstijdenrichtlijn vastgesteld op gemiddeld 48 uur per week. Bij het vaststellen van dit gemiddelde geldt een referentieperiode van maximaal vier maanden (zie artikel 16 Arbeidstijdenrichtlijn). Voor het verrichten van nachtarbeid schrijft artikel 8 Arbeidstijdenrichtlijn voor dat per tijdvak van 24 uur de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders niet langer is dan 8 uur. Nachtarbeiders hebben bovendien recht op extra voorzieningen, zoals gratis medische keuringen en daar waar nachtarbeiders gezondheidsproblemen hebben als gevolg van de nachtarbeid, moeten zij passend dagwerk krijgen.

(4) In artikel 17 Arbeidstijdenrichtlijn is het mogelijk gemaakt dat van de meeste van deze basisvoorschriften onder voorwaarden kan worden afgeweken voor uiteenlopende werkzaamheden en sectoren (zie 1.2.6). Enkele van die voorwaarden zijn dat betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of een passende bescherming (zie artikel 17 lid 2 Arbeidstijdenrichtlijn). Afwijkingen van de basisvoorschriften zijn ook mogelijk bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen sociale partners (zie artikel 18 Arbeidstijdenrichtlijn).

### 1.2.2 Het toepassingsbereik van de Arbeidstijdenrichtlijn

In 1.1 onder (1) is aangegeven dat artikel 1 lid 3 Arbeidstijdenrichtlijn voor haar *toepassingsbereik* verwijst naar artikel 2 Kaderrichtlijn, maar dat heeft alleen betrekking op sectoren van economische bedrijvigheid, namelijk: ‘alle particuliere of openbare sectoren’, met daarbij een opsomming van economische activiteiten zonder dat daarbij sprake is van een limitatieve opsomming. Dat maakt dat het toepassingsbereik van de Kaderrichtlijn erg ruim is. Maar wel is aangegeven wat buiten het toepassingsbereik van die richtlijn valt, namelijk de bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, zoals strijdkrachten of politie of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, wat wij zouden willen vertalen met ‘het algemeen belang’. Volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie<sup>19</sup> komt dat er op neer dat deze uitzondering is beperkt tot datgene wat strikt noodzakelijk is voor het veiligstellen van de belangen die de lidstaten op grond van deze gegeven uitzondering mogen beschermen. Het is verder aan de nationale rechter om in het licht van alle relevante omstandigheden na te gaan of (1) de taken worden uitgevoerd in uitzonderlijke omstandigheden waarvan de ernst en omvang maatregelen vereisen die onontbeerlijk zijn ter bescherming van het leven, de gezondheid en de veiligheid van de samenleving – het algemeen belang – en (2) het moeten naleven van alle voorschriften van de richtlijn het welslagen hiervan onzeker maakt, wat een invulling is van in de richtlijn voorkomende voorwaarde dat de veiligheid en gezondheid van werknemer zo veel mogelijk

19. Zie HvJ EG 5 oktober 2004, ECLI:EU:C:2004:584; HvJ EU 20 november 2018, ECLI:EU:C:2018:926.