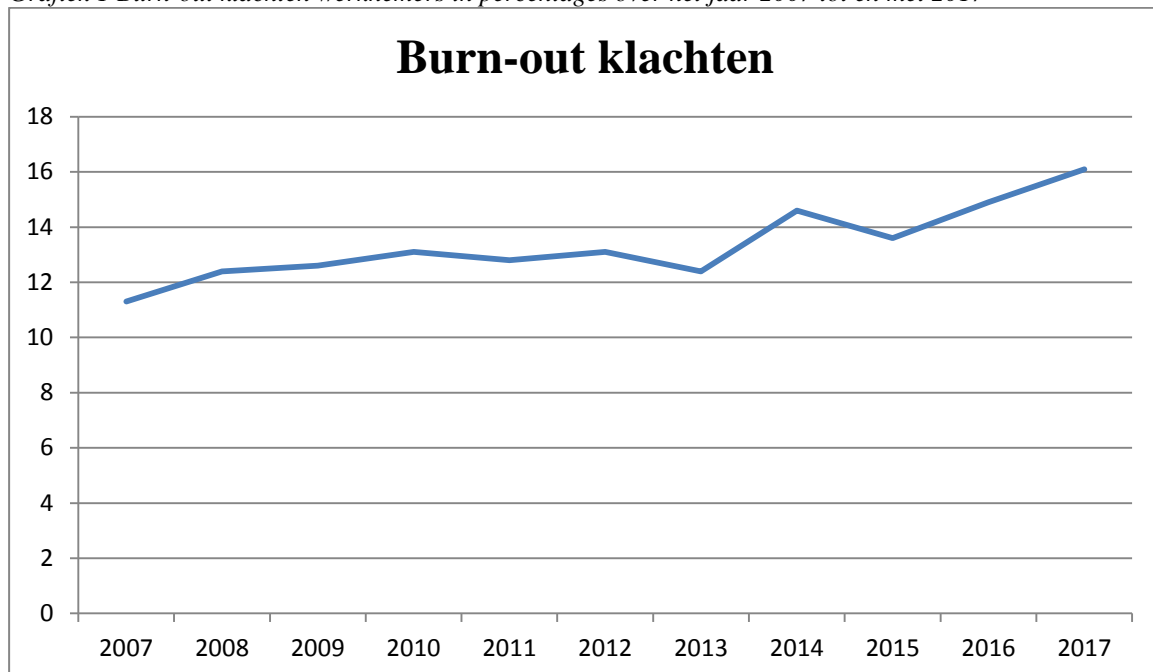


autonomie op het werk ervaren. Het gebrek aan autonomie op het werk is een van de grootste bronnen van stress. De grootste en groeiende groep die stressverschijnselen ervaren zijn jongeren tussen de 25-35 jaar oud.¹ Als we nu het gesprek niet starten, is er een kans dat een hele generatie jongeren met veel stressklachten de arbeidsmarkt op komt. Dat is een ongewenste ontwikkeling. De initiatiefnemer wil dat de tijd die bedoeld is om uit te rusten ook daadwerkelijk daarvoor gebruikt kan worden. Zo kan iedere werknemer fitter en meer uitgerust aan de volgende werkdag beginnen.

2. Achtergrond

Burn-out is een stress-gerelateerde aandoening. Kenmerkend aan een burn-out is emotionele en fysieke vermoeidheid, prikkelbaarheid en weinig tot niets kunnen presteren. Deze klachten zijn vaak chronisch van aard.² Een veelvoorkomende oorzaak van een burn-out is vaak vanwege het werk.³ Werkstress en burn-outklachten zijn geen nieuwe verschijnselen, maar de groep werknemers die hier last van krijgt, is sinds 2007 met vijf procent gestegen. Dit is in de hierna opgenomen grafiek weergegeven.

Grafiek 1 Burn-out klachten werknemers in percentages over het jaar 2007 tot en met 2017



CBS Statline (2015, 9 april). *Arbeidsomstandigheden werknemers; herkomst en arbeidsduur 2005-2013*.

Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71205NED&D1=46-51&D2=0&D3=a&HDR=T&STB=G1,G2&VW=T> & CBS Statline (2018, 20 april), *Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; bedrijfstak*. Geraadpleegd van:

<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83157ned&D1=20&D2=0-1,4-5,19,21-22,25-28,32-33,35,39,42-44,48-51&D3=a&HDR=G2,T&STB=G1&VW=T>

¹ TNO (2018). Arbobalans 2018. Geraadpleegd van: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/1/arbobalans-2018-psychosociale-arbeidsbelasting-en-burn-out-klachten-blijven-toenemen/>

² Volksgezondheidszorg.info (2018). *Overspannenheid en burn-out*. Geraadpleegd van: <https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/overspannenheid-en-burn-out/cijfers-context/huidige-situatie#definitie--node-definities-van-burn-out-en-overspannenheid>

³ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2018), *Wat is een burn-out?*. Geraadpleegd van: <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/overspannenheid-en-burn-out/vraag-en-antwoord/wat-is-een-burn-out>

Weinig steun van collega's en leidinggevende, een hoge werkdruk, weinig autonomie op het werk en weinig sociale steun in het privé leven zijn kenmerken waardoor mensen meer kans hebben om burn-outklachten te krijgen.⁴

Op dit moment ervaren meer dan een miljoen werknemers stress of burn-outklachten. Burn-out is beroepsziekte nummer één in Nederland.⁵ Veel mensen zitten hierdoor langdurig ziek thuis. Naast het persoonlijke leed kost dit de maatschappij ook veel geld. De verzuimkosten als gevolg van werkgerelateerde werkstress bedroeg in 2016 2,5 miljard euro. In 2015 gaf 16 % van de werknemers aan dat werkstress de reden voor verzuim was. In 2018 is dat gestegen naar 20 %.⁶ Wanneer enkel gekeken wordt naar psychische beroepsziekten werd in 2017 zelfs bij 74% van de meldingen overspannenheid of burn-out als oorzaak genoemd. De groep die het meest last heeft van burn-outklachten zijn jongeren in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar.⁷ In 2014 had nog 16,6% van die groep last van burn-out klachten. In 2017 is dat gestegen naar 19,5%.⁸

Jongeren tot 35 jaar zijn eveneens de leeftijdscategorie die de meeste e-mails versturen.⁹ Door deze toename zijn werknemers op ieder moment van de dag bereikbaar. Wereldwijd worden er naar schatting per dag tussen 183 en 205 miljard e-mails verstuurd. Hiervan wordt op ongeveer 75% binnen een uur gereageerd. Werknemers die op kantoor werken besteden gemiddeld ongeveer tweeënhalfuur per dag aan het lezen en beantwoorden van e-mails. In 2002 bekeek minder dan 10% van de werknemers zijn werkmail buiten werktijd, nu is dat tegenwoordig al meer dan de helft van de werknemers. Dit laat zien dat e-mailen een belangrijk onderdeel van het werk is geworden en dat steeds meer werknemers buiten werktijd hun werkmail bekijken en beantwoorden.¹⁰

Door de opkomst van mobiele apparaten is het lezen en beantwoorden van een e-mail of het sturen van een bericht eenvoudiger geworden. Het bezit van een mobiele telefoon is van 2012 tot 2017 met meer dan 30% gestegen.¹¹ Het is steeds gebruikelijker dat werknemers vanuit hun werk een werktelefoon of -tablet ontvangen. Bovendien gebruiken werknemers soms hun eigen privé telefoon voor werkdoeleinden. Werkgerelateerde berichten komen hierdoor vroeg in de ochtend binnen en dit kan tot laat in de avond doorgaan. Werknemers ervaren dat er

⁴ TNO (2018). Arbobalans 2018. Geraadpleegd van: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2019/1/arbobalans-2018-psychosociale-arbeidsbelasting-en-burn-out-klachten-blijven-toenemen/>

⁵ TNO (2014). *Werkstress, burn-out en verzuim in cijfers*. Geraadpleegd van: https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=149

⁶ Op weg naar duurzame inzetbaarheid, *Investeren in werkplezier kan Nederland 2,5 miljard opleveren*, 12 november 2018. Geraadpleegd van: <http://www.duurzameinzetbaarheid.nl/Contentpagina/1661/467564/Investeren-in-werkplezier-kan-Nederland-2.5-miljard-opleveren.html?thumbnail=true>.

⁷ CBS (2018, 14 februari). *Jonge vrouwen relatief vaak vermoeid door werk*. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/07/jonge-vrouwen-relatief-vaak-vermoeid-door-werk>.

⁸ CBS (2018, 20 april). *Psychosociale arbeidsbelasting (SPA) werknemers; geslacht en leeftijd*. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83049ned&D1=20&D2=0&D3=a&D4=a&HDR=G3,G1,G2&STB=T&VW=T>.

⁹ CBS (2018, 31 oktober). *internet; toegang, gebruik en faciliteiten*. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83429ned&D1=5,32&D2=0,8-12&D3=0&D4=1&HDR=T&STB=G1,G2,G3&VW=T>

¹⁰ Launspach, T. (2018). *Fokking druk: Het ultieme anti-stressboek*. Houten: Spectrum.

¹¹ CBS Statline (2018, 31 oktober). *Internet; toegang, gebruik en faciliteiten*. Geraadpleegd van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83429NED&D1=0,2-7&D2=0,14&D3=0&D4=a&HDR=T&STB=G1,G2,G3&VW=T>

continue werkgerelateerde berichten binnenkomen. Het gevolg hiervan is dat werknemers minder goed loskomen van het werk wat een negatief effect kan hebben op de werkbevoegdheid.¹² Door deze toename van het aantal werkgerelateerde berichten buiten werktijd kunnen werknemers ‘workplace telepressure’ ervaren. Dat is de druk om gelijk te reageren wanneer er een bericht binnenkomt. Dit geldt niet alleen voor op het werk maar ook na werktijd.

Onderzoek van de Universiteit van Amsterdam naar ‘workplace telepressure’ toont de druk aan die werknemers voelen om direct een bericht te antwoorden. Wanneer dit bericht binnen komt, tijdens of na werktijd, maakt niet uit. Het onderzoek geeft aan dat werkgevers zich bewust moeten zijn dat er druk bij werknemers kan bestaan wanneer zij berichten buiten werktijd versturen. Ook wordt in dit onderzoek het belang van het los komen van werk genoemd en worden werkgevers opgeroepen om het gesprek aan te gaan met werknemers over het reageren op berichten die buiten werktijd worden verstuurd. Deels komt die druk namelijk voort uit angst voor consequenties wanneer berichten niet beantwoord worden. Daarbij wordt benadrukt hoe belangrijk het is voor werknemers om na werk niet aan werk te denken. Werknemers die in hun vrije tijd het werk loslaten denken ook minder of niet aan werk en krijgen zo de tijd om te ontstressen en uit te rusten. Bezig zijn met werkgerelateerde berichten in de vrije tijd verstoort dit proces en kan zorgen voor een ophoping van stress die niet verwerkt wordt. Dit kan uiteindelijk voor een werknemer te veel worden en tot een burn-out leiden.¹³

Naast de ‘workplace telepressure’ wordt er in de literatuur gesproken over ‘technostress’. Technostress houdt in dat een persoon “negatief effect op attitude, gedachten, gedrag, of lichamelijke fysiologie dat direct of indirect veroorzaakt wordt door technologie” ervaart.¹⁴ Onder technologie worden computers of andere mobiele apparaten verstaan. Uit dit TNO-onderzoek blijkt eveneens dat het belangrijk is voor werknemers dat er duidelijkheid is over de verwachting van hun werkgever over e-mailgebruik en de reactietijd van werknemers op berichten buiten werktijd. Wanneer er onduidelijkheid is vanuit de werkgever over de verwachting om te reageren op berichten na werktijd en bovendien collega’s ook antwoorden op deze berichten, ontstaat de druk om ook zelf ook direct buiten werktijd te antwoorden. Een gevolg van deze druk is, dat mensen te weinig rust ervaren in hun vrije tijd.

3. Huidig wettelijk kader in Nederland

Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet (ATW) is opgenomen hoe lang een volwassen werknemer per dag en per week mag werken en wanneer een werknemer recht heeft op pauze of rusttijd. Deze tijd wordt de arbeidstijd genoemd en deze is begrensd. Dit is belangrijk voor de gezondheid, veiligheid en welzijn van werknemers, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. Voor jongeren onder de 18 jaar gelden aparte regels. Bovendien zijn er speciale regels voor zwangere of pas bevallen vrouwen.

¹² Van Laethem, M., van Vianen, A.E.M. & Derks, D. (2018, 24 oktober), *Snel reageren op werkappje? Ook thuis houdt het je bezig*. Geraadpleegd van: <http://www.uva.nl/content/nieuws/nieuwsberichten/2018/10/snel-reageren-op-werkappje-ook-thuis-houdt-het-je-bezig.html>

¹³ Van Laethem, Van Vianen & Derks, *Snel reageren op werkappje? Ook thuis houdt het je bezig*.

¹⁴ TNO (2017). *Technostress reikt verder dan alleen technologie*. Geraadpleegd van: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/technostress-brochure>

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de ATW. Het ATB bestaat uit een aantal algemene uitzonderingen en een aantal sectorspecifieke uitzonderingen. Enkele regels uit de ATW en veel van de algemene en sectorale regels van het ATB kunnen alleen worden toegepast bij “collectieve regeling”. Dat wil zeggen: nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao, de rechtspositieregeling voor ambtenaren of een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging zijn. Deze uitzonderingen gelden bij specifieke beroepen, zoals onder andere bij de brandweer, in de zorg en horeca.

De arbeidstijd is de tijd dat een werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht.¹⁵ Een werknemer van 18 jaar of ouder mag maximaal 12 uur per dienst werken en per week mag er maximaal 60 uur gewerkt worden. Een werknemer mag niet iedere week deze maximaal toegestane uren werken.¹⁶ Voor een langere periode is het gemiddeld aantal uren per week dat gewerkt mag worden veel lager dan de maximaal toegestane 60 uur. Een werknemer mag op grond van de ATW nooit meer dan 60 uur per week werken.

Omdat het van belang is dat werknemers kunnen bijkomen van hun werk mag een werknemer van 18 jaar of ouder na een werkdag 11 uur aaneengesloten niet werken.¹⁷ Dit is de rusttijd. Deze rusttijd mag eens in de 7 dagen ingekort worden tot 8 uur, maar alleen als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit vereisen. Verder mag een werknemer bij een vijfdaagse werkweek na deze werkweek 36 uur aaneengesloten niet werken.

Voor enkele groepen is de ATW niet of gedeeltelijk van toepassing. Dit kan zijn bij plotselinge onvoorziene gevaarlijke situaties, waarbij naleving van de ATW adequaat handelen zou belemmeren of als de openbare orde in het geding komt. Ook voor werknemers die ten minste driemaal het minimumloon verdienen geldt de ATW niet.

Omdat in Nederland niet expliciet in wetgeving het recht op onbereikbaarheid is geregeld, maar enkel de voorgeschreven minimale rusttijd, beoogt dit wetsvoorstel te regelen dat wordt vastgelegd hoe de rusttijd dan wel het recht om onbereikbaar te zijn buiten werktijd door de werkgever wordt gewaarborgd respectievelijk ingevuld.

Arbeidsomstandighedenwet

Ieder bedrijf met personeel moet (laten) onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. Dit onderzoek heet een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) en moet schriftelijk worden vastgelegd. Deze schriftelijke vastlegging is opgenomen in een plan van aanpak dat onderdeel uitmaakt van de RI&E.¹⁸ In deze RI&E stelt de werkgever een lijst op met alle (veiligheids- en gezondheids) risico's in het bedrijf en daarbij een plan van aanpak voor het oplossen of tegengaan van deze risico's. Het bedrijf kijkt hierbij ook hoeveel werknemers er bloot worden gesteld aan een risico en hoe lang. De risico's binnen een bedrijf variëren van het werken met gevaarlijke stoffen of machines, maar ook voor psychosociale arbeidsbelasting.

¹⁵ Artikel 1:7, eerste lid, onder k, van de ATW.

¹⁶ Artikel 5:7, tweede lid, van de ATW.

¹⁷ Artikel 5:3, tweede lid, van de ATW.

¹⁸ De verplichting om een RI&E op te stellen is vastgelegd in artikel 5, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet.

Een RI&E is sinds 1 januari 1994 een verplichting voor alle werkgevers. Dit staat in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Sinds 1 januari 2007 kan de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) een jaarlijkse rapportage eisen van de werkgever over het plan van aanpak. Tevens heeft de OR of PVT instemmingsrecht op het gebied van arbeidsomstandigheden. Als de arbeidsomstandigheden in het bedrijf veranderen, moet ook de RI&E worden aangepast. Voorbeelden hiervan zijn de inrichting van een nieuwe productielijn, uitbreiding van een dienstenpakket, een ingrijpende verbouwing of nieuwe taken voor medewerkers. De RI&E moet altijd actueel zijn.

Bij een bedrijf met meer dan 25 medewerkers moet deze RI&E getoetst worden door een gecertificeerde deskundige. Bij minder dan 26 medewerkers kan een werkgever gebruik maken van een erkende branche-RI&E. Deze hoeft dan niet door een gecertificeerde deskundige getoetst te worden.

Omdat werkdruk, net zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten, onder psychosociale arbeidsbelasting valt, is het van belang dat de werkgevers deze risico's in kaart brengen. Ook moeten werkgevers een plan opstellen om de risico's van deze gevaren tegen te gaan.¹⁹ Als er binnen een organisatie sprake is of kan zijn van stress of burn-outklachten door het werk, is het bedrijf verplicht, als onderdeel van de RI&E, om een plan van aanpak op te stellen met daarbij maatregelen om deze stress of burn-outklachten te verminderen.

De Inspectie SZW controleert de werkomstandigheden binnen een bedrijf en of er een RI&E met bijbehorend plan van aanpak aanwezig is. Als de RI&E of het plan van aanpak niet op orde is, kan de Inspectie SZW het bedrijf een waarschuwing geven. Ook kan de Inspectie SZW het bedrijf een zogenaamde 'eis tot naleving' geven op basis van artikel 27 van de Arbowet. Indien het bedrijf de RI&E echt niet op orde heeft kan de Inspectie SZW een bestuurlijke boete geven.

4. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

Om het aantal mensen dat bezwijkt onder werkstress te verminderen, is het van belang dat er maatregelen worden genomen om de kern van het probleem aan te pakken. Werkstress kent vele oorzaken en bovendien zijn er vele mogelijkheden om werkstress te bestrijden en deze mogelijkheden zijn breed. Van het bespreekbaar maken van werkstress tot het aanmoedigen van sporten onder werknemers. Het recht op onbereikbaarheid is een van de oplossingen.

Onderzoek laat zien dat het gevoel van het continue bereikbaar zijn, problemen oplevert voor werknemers. Er wordt druk gevoeld door werknemers om berichten te beantwoorden buiten werktijd. Dit levert stress en burn-outklachten op. Daarom is er duidelijkheid nodig tussen werkgever en werknemers over de verwachtingen rondom bereikbaarheid. Afspraken over bereikbaarheid van de werknemer buiten werktijd moeten gangbaar worden. Bij sommige bedrijven is het al een onderwerp van gesprek maar dat geldt niet voor alle bedrijven die kampen met overbelaste werknemers.

Alle werkgevers in Nederland dienen maatregelen te nemen om werknemers te beschermen tegen alle veiligheids- en gezondheidsrisico's binnen een bedrijf. Dit is voorzien in de Arbowet, via het door het bedrijf te voeren arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) en de RI&E. Als werknemers werkgerelateerde berichten ontvangen, is het veelal onduidelijk voor

¹⁹ Artikel 2:15 van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

die werknemer of een directe reactie door de werkgever gewenst is. Werknemers kunnen daarom druk ervaren om direct, buiten werktijd, te reageren.

Het doel van dit wetsvoorstel is dat het onderwerp bereikbaarheid buiten werktijd bij alle bedrijven onderdeel van het gesprek wordt tussen werkgever en werknemers. Op deze manier zijn alle werknemers er zeker van dat er duidelijke afspraken zijn over (on)bereikbaarheid buiten werktijd. Het wetsvoorstel voorziet er in dat werkgevers, via het door het bedrijf te voeren arbobeleid en de RI&E, verplicht worden de risico's van continue bereikbaar te zijn in kaart brengen en daarbij ook maatregelen nemen om de nadelige gevolgen van altijd bereikbaar zijn te voorkomen. Het invullen van het recht op onbereikbaarheid na werktijd in het (arbeidsomstandigheden)beleid van de organisatie bijvoorbeeld door -voor zover dat niet reeds is gedaan- met de werknemers afspraken te maken over de tijden waarop zij onbereikbaar zijn en hierop te handhaven of het uitzetten van de e-mailserver buiten werktijd zijn mogelijke opties. Sommige organisaties hebben te maken met verruimde kantoortijden, ploegendiensten of afdelingen in andere tijdzones. In het overleg tussen werkgever en werknemers dient in samenspraak te worden gekeken naar de meest passende maatregel. De RI&E biedt voldoende ruimte voor maatwerk. Met het toevoegen van de risico's van het gebruik van mobiele apparaten in de RI&E wordt tevens vastgelegd hoe de rusttijd voor volwassen alsook voor minderjarigen, als bedoeld in artikel 5:3 van de Arbeidstijdenwet, wordt gewaarborgd door de werkgever.

Doordat ieder bedrijf een RI&E moet hebben en deze periodiek moet aanpassen bij gewijzigde werkomstandigheden, zijn werkgevers bekend met het nemen van maatregelen om psychosociale arbeidsbelasting tegen te gaan. Dit voorstel zorgt ervoor dat er in de RI&E een extra aspect wordt opgenomen. Deze toevoeging behelst dat in ieder geval invulling wordt gegeven aan het recht van de werknemer om onbereikbaar te zijn buiten werktijd en dat in de RI&E tevens wordt vastgelegd hoe de rusttijd van de werknemer wordt gewaarborgd. Dit zal ertoe kunnen leiden dat de afspraken tussen werkgever en werknemers over het recht op onbereikbaarheid moeten worden vastgelegd.

5. Handhaving

Dit wetsvoorstel heeft niet de intentie om werkgevers te straffen indien er berichten na werktijd worden verstuurd. Het doel van dit wetsvoorstel is om het gesprek tussen werkgever en werknemers te starten en daarbij passende maatregelen te nemen om het risico van uitval door het gevoel van continue bereikbaar te zijn tegen te gaan. Indien een werkgever geen arbobeleid voert over hoe invulling wordt gegeven aan het recht van de werknemer om onbereikbaar te zijn buiten werktijd of niet in de RI&E vastlegt hoe de voorgeschreven rusttijd wordt gewaarborgd of geen maatregelen in de (verplichte) RI&E neemt voor het tegengaan van continue bereikbaarheid buiten werktijd kan de Inspectie SZW een waarschuwing geven. Als deze waarschuwing niet wordt opgevolgd kan de Inspectie een zogenaamde 'eis tot naleving' geven op basis van artikel 27 van de Arbowet. Als de arbeidsorganisatie de RI&E echt niet op orde heeft dan kan de Inspectie SZW in het uiterste geval een bestuurlijke boete geven. Deze rol van de Inspectie SZW is al onderdeel van de Arbowet en is dus geen nieuw onderdeel van dit wetsvoorstel.

6. Europese regelgeving

Dit initiatiefwetsvoorstel raakt Europese regelgeving met betrekking tot de richtlijn organisatie van de arbeidstijd.²⁰ Deze richtlijn is in Nederland geïmplementeerd via de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Dit wetsvoorstel staat los van deze implementatie. Verder heeft dit wetsvoorstel raakvlakken met de richtlijn betreffende veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur.²¹ Deze richtlijn heeft met name betrekking op het werken met computers en nog niet betrekking op modernere mobiele apparaten. Ook gaat deze richtlijn niet in op de risico's van het continue bereikbaarheid door mobiele apparaten. Dit wetsvoorstel kan dus als een aanvulling worden gezien op de richtlijn.

7. Financieel

Dit wetsvoorstel heeft geen grote financiële gevolgen voor werkgevers. Alle bedrijven in Nederland zijn verplicht een RI&E te hebben en deze periodiek aan te passen. Dit voorstel behelst enkel dat invulling zal worden gegeven aan het recht van de werknemer om onbereikbaar te zijn en dat in de RI&E tevens wordt vastgelegd hoe de in de Arbeidstijdenwet voorgeschreven rusttijd van de werknemer wordt gewaarborgd door de werkgever. Dit betekent dat het gesprek wordt aangegaan met werknemers over het onderwerp recht op onbereikbaarheid en hierover afspraken kunnen worden gemaakt. Dit zorgt voor enige administratieve lasten, maar hier staan ook baten tegenover.

Vanwege het gesprek dat tussen werkgever en werknemers plaats gaat vinden over het recht op onbereikbaarheid bestaat er de mogelijkheid dat hierdoor het onderwerp werkstress bespreekbaar wordt. De verzuimkosten door werkstress voor werkgevers is hoog en mogelijk dat dit gesprek zelfs tot een daling van het ziekteverzuim onder het personeel leidt.

8. Consultatie

Volgt na afloop van de internetconsultatie.

9. Overgangsrecht en inwerkingtreding

Voor een toelichting op het overgangsrecht zij verwezen naar de artikelsgewijze toelichting bij artikel IV. De beoogde inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is 1 januari 2021.

II. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I

In dit artikel wordt in onderdeel A geregeld dat door de toevoeging aan artikel 3, tweede lid, van de Arbowet de invulling van het recht op onbereikbaarheid van de werknemer buiten werktijd in het arbobeleid moet gebeuren. De wijze waarop dit gebeurt is echter aan de praktijk. Onder werktijd wordt verstaan: “de overeengekomen tijdstippen op een werkdag of een anderszins overeengekomen tijdvak waarop de werknemer werkzaam is”. Daarbij wordt aangesloten bij de definitie van “werktijd” die is opgenomen in de Wet flexibel werken. Daarnaast wordt in onderdeel B geregeld dat aan artikel 5 van de Arbowet een artikellid wordt toegevoegd, waarin is geregeld dat de werkgever in de RI&E vastlegt hoe de voorgeschreven

²⁰ 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, PbEU 2003, L 299.

²¹ Richtlijn 90/270/EEG van de Raad van 29 mei 1990 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur (vijfde bijzondere Richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG, PbEU, L 156.

rusttijd voor jeugdige werknemers en volwassen werknemers wordt gewaarborgd.

ARTIKEL II

In dit artikel is een wetstechnische aanpassing opgenomen als gevolg van het toevoegen van een nieuw artikellid aan artikel 5 van de Arbowet.

ARTIKEL III

Dit wetsvoorstel bevat in dit artikel een evaluatiebepaling waarin staat dat deze wet na vijf jaar geëvalueerd wordt op de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

ARTIKEL IV

Dit artikel voorziet in overgangsrecht en regelt dat binnen een jaar na inwerkingtreding van deze wet binnen de organisatie wordt voldaan aan het voorgestelde artikel 3, tweede lid, twee zin, en artikel 5, tweede lid, van de Arbowet. De termijn van een jaar is opgenomen om werkgevers voldoende de tijd te geven om in overleg te gaan met betrokkenen en aanpassingen in het arbobeleid, de RI&E en de bijbehorende plan van aanpak door te voeren.

ARTIKEL V

Dit artikel regelt dat de datum van de inwerkingtreding van deze wet wordt geregeld bij koninklijk besluit.

Gijs van Dijk