

Beleidsregels tbs verbod toepassing werktijden in een bepaald bedrijf (art. 28 Lid 3 AV 2013)

De Directeur kan de toepassing van de werktijden of een werkrooster geheel of gedeeltelijk verbieden dan wel daaromtrent bindende aanwijzingen geven, indien:

- één of meer normale of ploegen-werknemers zijn ingeroosterd om te werken tussen 24:00 uur en 06:00 uur;
- het tijdstip van aanvang van de arbeid op de volgende dag geen aaneengesloten rusttijd kent van ten minste 11 uren;
- de wekelijkse rustdag voor de normale werknemer, niet de zondag is;
- er geen wekelijkse rustdag is afgesproken voor de ploegen-werknemer waarvoor de zondag een normale werkdag is, ter vervanging van de zondag als rustdag;
- er geen wekelijkse halve dag vrij is afgesproken voor de normale of ploegen-werknemers die in een 6-daagse werkweek werken;
- één of meer normale werknemers op feest- en herdenkingsdagen zijn ingeroosterd;
- één of meer ploegen-werknemers op feest- en herdenkingsdagen zijn ingeroosterd, en niet op minstens vijf feest- en herdenkingsdagen zijn vrijgesteld van arbeid;
- één of meer ploegen-werknemers, waarvoor zondag een normale werkdag is, niet minstens eenmaal in de maand de zondag als rustdag hebben;

Van een verbod om een bepaalde werktijd of een werkrooster toe te passen kan daarnaast sprake zijn indien de Directeur van oordeel is dat de aard van de onderneming arbeid gedurende de op de arbeidslijst vermelde arbeidstijden niet noodzakelijk maakt. Het volgende voorbeeld moge dit verduidelijken. De Directeur constateert op de arbeidslijst dat de werktijden van de HR-afdeling van een overslagbedrijf dan wel van een hotel vallen binnen de rusttijden, als bedoeld in artikel 10, eerste lid AV 2013 (bijv. tussen 24.00 en 06.00). Op grond van het derde lid van artikel 28 kan de Directeur deze arbeidstijden verbieden. Hoewel de werkzaamheden in een overslagbedrijf of een hotel op alle tijden moeten kunnen worden verricht, is dat bij de HR-afdeling van een dergelijke onderneming niet het geval.

Ook om gezondheidsredenen of het welzijn van een werknemer of een bepaalde groep werknemers kan de toepassing van de werktijden of een werkrooster, zoals opgenomen in de arbeidslijst, door de Directeur geheel of gedeeltelijk worden verboden dan wel kunnen daaromtrent bindende aanwijzingen worden gegeven. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie waarin een werknemer lijdt aan nachtblindheid, waardoor de werknemer op advies van de behandelende arts geen arbeid in de avonden kan verrichten.

Oranjestad, 01 april 2013