

Schooltijd van 16- en 17-jarigen van belang voor werkgevers

Gepubliceerd op maandag 20 maart 2006 om 15:11

Organisatie: [Arbeidsinspectie](#)

Bij het laten verrichten van arbeid door jeugdigen (16- en 17-jarigen) is het volgende van belang:

Artikel 4:4 lid 2 ATW bepaalt:

“Voor de toepassing van hoofdstuk 5 (de arbeids- en rusttijdbepalingen van de wet) en de daarop berustende bepalingen geldt de tijd waarop een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, als arbeidstijd.”

Er is geen registratieplicht van schoolroosters

Dit betekent dat de tijd waarin een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen als gevolg van artikel 4:4 lid 2 ATW als arbeidstijd moet worden meegeteld. Bij de inroostering van jeugdige werknemers moet de werkgever rekening houden met het aantal uren dat de jeugdige op school heeft doorgebracht. In de wijze waarop de werkgever dat doet is hij vrij. Van een registratieplicht ten aanzien van dergelijke uren is geen sprake. Het hanteren van een schoolrooster is een optie. De werkgever is dit echter niet verplicht. Het navragen door de werkgever bij de betreffende jeugdigen is ook voldoende.

De werkgever blijft wél verantwoordelijk voor het totaal van arbeidstijd en schooltijd.

De inspectie

Bij inspecties zal Arbeidsinspectie nagaan:

- hoeveel uren de direct betrokken jeugdige(n) onderwijs plegen te hebben. Deze uren moeten bij de door de betreffende werkgever op die dag geregistreeerde gewerkte uren worden opgeteld. Het spreekt voor zich dat het onderzoek naar de “lesuren” niet hoeft plaats te vinden als alléén op niet schooldagen (de zaterdag) wordt gewerkt of als er slechts enkele uren op een schooldag wordt gewerkt.
- of de begin- en eindtijdstippen van de arbeidsuren een risico vormen voor de rusttijdbepaling of het verbod van nachtarbeid.

Als het resultaat van dat onderzoek een werkdag van meer dan 9 uren oplevert, arbeid tijdens nachturen (tussen 22.00 en 06.00 uur of tussen 23.00 en 07.00 uur) of een dagelijkse rusttijd korter dan 12 uur, is daarmee vastgesteld dat de werkgever een overtreding heeft begaan van artikel 5:6 ATW of 5:3 ATW. Bij de omschrijving van de overtreding wordt dan wel de relatie gelegd met het (mogelijke) feit dat de werkgever geen rekening heeft gehouden met de op school doorgebrachte tijd.

Bij een vervolgininspectie van de Arbeidsinspectie zal de nadruk dan ook vooral liggen op de begrenzing van de dagelijkse werktijd en de dagelijkse onafgebroken rusttijd van de jeugdige werknemer.