



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Ustawa o czasie pracy

Informacje dla pracodawców i pracowników

Ustawa o czasie pracy

Praca zawsze wiąże się z pewnym wysiłkiem, zarówno umysłowym, jak i fizycznym. Z tego względu pracownicy nie mogą pracować zbyt długo bez przerwy. Dlatego właśnie utworzono przepisy określające dzienną długość czasu pracy oraz okresy, w których pracownicy mają prawo do przerwy. Przepisy te zostały zawarte w holenderskiej ustawie o czasie pracy (Arbeidstijdenwet) oraz w rozporządzeniu o czasie pracy (Arbeidstijdenbesluit).

Spis treści

Jakie kwestie reguluje ustawa o czasie pracy?	3
Jaki jest maksymalny czas pracy pracownika?	4
Czy praca w niedziele jest obowiązkowa?	5
Jakie przepisy obowiązują w przypadku nocnych zmian?	6
Jakie przepisy obowiązują w przypadku wezwania do pracy w razie nieprzewidzianych okoliczności (praca na wezwanie)?	8
Jakie przepisy obowiązują w przypadku konieczności bycia dostępnym w miejscu pracy (dyżur stacjonarny)?	9
Praca w okresie ciąży	10
Jakie są wyjątki od ustawy o czasie pracy?	11
Przepisy specjalne dla poszczególnych sektorów	13
Czy ustawa o czasie pracy dotyczy również stażystów i osób samozatrudnionych?	25
Kogo nie dotyczy ustawa o czasie pracy?	26
Jakie są obowiązki pracodawcy?	27
Jakie są skutki naruszenia przepisów?	28
Przegląd przepisów zawartych w ustawie o czasie pracy	29
Więcej informacji	31

Jakie kwestie reguluje ustawa o czasie pracy?

Ustawa o czasie pracy reguluje długość dziennego czasu pracy każdego pracownika*, długość czasu pracy w tygodniu, a także określa, kiedy pracownik ma prawo do przerwy lub odpoczynku. Przepisy utworzono z myślą o zapewnieniu bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, a także w celu umożliwienia im połączenia ze sobą obowiązków związanych z pracą, życiem prywatnym i opieką. Przepisy te obowiązują pracowników, którzy ukończyli osiemnasty rok życia. W przypadku dzieci w wieku poniżej 16 lat i młodzieży w wieku od 16 i 17 lat obowiązują odrębne przepisy. Specjalne przepisy obowiązują również w przypadku kobiet ciężarnych lub w okresie połogu.

Wyjątki i uzupełnienia

Wyjątki i uzupełnienia do ustawy o czasie pracy zawarto w rozporządzeniu o czasie pracy (ATB). Oprócz ogólnych wyjątków w dokumencie tym zawarto również dodatkowe przepisy dla sektora opieki zdrowotnej, górnictwa i innych. W przypadku tych sektorów obowiązują zatem ogólne przepisy zawarte w ustawie i rozporządzeniu o czasie pracy, a także odpowiednie odrębne przepisy.

Porozumienie zbiorowe

Niektóre przepisy wynikające z ustawy o czasie pracy oraz wiele przepisów ogólnych i sektorowych z rozporządzenia o czasie pracy może być stosowanych wyłącznie w formie „porozumienia zbiorowego”. Oznacza to, że: wchodzi one w życie po uzyskaniu zbiorowej (wspólnej) zgody wszystkich stron. Porozumieniem zbiorowym może być układ zbiorowy pracy (CAO) lub umowa o statusie prawnym urzędników, ale także pisemne porozumienie między pracodawcą a radą pracowniczą (radą zakładową lub reprezentacją personelu).

* słowo „pracownik” odnosi się w niniejszym dokumencie zarówno do kobiet, jak i mężczyzn

Jaki jest maksymalny czas pracy pracownika?

Pracownik może pracować maksymalnie 12 godzin na jednej zmianie. Maksymalny czas pracy w tygodniu wynosi 60 godzin.

Uwaga: pracownik nie może w każdym tygodniu pracować w maksymalnym wymiarze czasu. Biorąc pod uwagę dłuższe okresy, maksymalny czas pracy przedstawia się następująco:

- tygodniowo w okresie 4 tygodni: średnio 55 godzin tygodniowo w okresie czterech tygodni; w porozumieniu zbiorowym (np. CAO) możliwe jest ustalenie innego maksymalnego czasu pracy. W żadnym przypadku pracownik nie może jednak pracować dłużej niż 60 godzin w tygodniu;
- tygodniowo w okresie 16 tygodni: średnio 48 godzin tygodniowo w okresie 16 tygodni. Pracownik i pracodawca wspólnie ustalają czas pracy pracownika w danym dniu i tygodniu.

Odpoczynek po czasie pracy

- Po dniu pracy pracownik nie może wykonywać pracy przez nieprzerwany okres 11 godzin. Raz na 7 dni czas odpoczynku może być jednak skrócony do 8 godzin, jeśli wymagają tego charakter lub warunki pracy.
- W przypadku 5-dniowego tygodnia pracy pracownik po przepracowanym tygodniu nie może wykonywać pracy przez nieprzerwany okres 36 godzin.
- Dłuższy tydzień pracy jest dozwolony, pod warunkiem że w okresie 14 dni pracownik nie wykonuje pracy przez nieprzerwany okres co najmniej 72 godzin. Okres ten może zostać podzielony na dwa przedziały czasowe w wymiarze co najmniej 32 godzin.

Przerwy

- Pracownik ma prawo do przerwy wynoszącej minimum 30 minut, jeśli czas pracy wynosi więcej niż 5 i pół godziny. Przerwa ta może zostać podzielona na dwie przerwy piętnastominutowe.
- Jeśli czas pracy wynosi więcej niż 10 godzin, pracownik ma prawo do przerwy wynoszącej minimum 45 minut. Przerwa ta może zostać podzielona na kilka przerw wynoszących minimum piętnaście minut.

W porozumieniu zbiorowym (np. CAO) możliwe jest ustalenie mniejszej liczby przerw. Jeśli jednak pracownik pracuje dłużej niż 5 i pół godziny, ma on w każdym przypadku prawo do przerwy wynoszącej 15 minut.

Czy praca w niedziele jest obowiązkowa?

Zakłada się, że pracownik nie ma obowiązku świadczenia pracy w niedziele, o ile nie zawarł on innych ustaleń z pracodawcą.

Praca w niedziele jest dopuszczalna wyłącznie, jeśli wymaga tego jej rodzaj. Chodzi tu na przykład o opiekę zdrowotną, sektor hotelarsko-gastronomiczny, policję czy straż pożarną. Może dotyczyć to jednak również sektorów przemysłu, w których określone procesy produkcyjne nie mogą zostać przerwane.

Również warunki pracy mogą spowodować, że konieczna jest praca w niedziele. W takich przypadkach należy najpierw uzyskać zgodę rady zakładowej. Zgodę na to musi wyrazić również sam pracownik.

Pracownik ma prawo do co najmniej 13 wolnych niedziel w roku. W CAO można postanowić, że liczba wolnych niedziel może być mniejsza od 13, ale w takim przypadku pracownik musi sam wyrazić na to zgodę.

Jakie przepisy obowiązują w przypadku nocnych zmian?

O nocnej zmianie mówimy, kiedy podczas jednej zmiany pracuje się dłużej niż przez godzinę między godz. 00.00 a 06.00 rano. W przypadku nocnych zmian obowiązują surowsze przepisy niż w przypadku zmian dziennych.

Liczba godzin pracy na nocnej zmianie

- Maksymalny czas pracy na nocnej zmianie wynosi 10 godzin.
- Jeśli nocna zmiana kończy się po godz. 02.00, nie można po niej pracować przez okres co najmniej 14 godzin. Maksymalnie raz w tygodniu okres ten może zostać skrócony do 8 godzin. Jest to jednak możliwe wyłącznie, jeśli wymagają tego charakter lub warunki pracy.
- Jeśli nocna zmiana kończy się przed godz. 02.00, tak jak w przypadku dziennych zmian obowiązuje zasada, że po takiej zmianie nie pracuje się przez nieprzerwany okres 11 godzin.
- Pracownik może pracować przez 12 godzin na nocnej zmianie maksymalnie 5 razy w okresie dwóch tygodni i 22 razy w roku. Po nocnej zmianie w wymiarze 12 godzin nie można pracować przez okres co najmniej 12 godzin.
- Po 3 lub większej liczbie nocnych zmian z kolei pracownik nie może pracować przez okres co najmniej 46 godzin. Jeśli przykładowo ostatnia nocna zmiana zakończyła się we wtorek rano o godz. 06.00, pracownik może wznowić pracę w czwartek o godz. 04.00.

Liczba nocnych zmian

- W okresie 16 tygodni pracownik może przepracować maksymalnie 36 nocnych zmian.
- Pracownik nie może pracować na więcej niż 7 kolejnych zmianach, jeśli jedna z nich była zmianą nocną. Zmian tych może być 8, jeśli wymagają tego charakter lub warunki pracy i jest to uzgodnione w porozumieniu zbiorowym.
- Jeśli pracownik pracuje na nocnej zmianie wyłącznie sporadycznie (mniej niż 16 razy w okresie 16 tygodni), obowiązuje go zasada dotycząca dziennych zmian: średnio 48 godzin pracy w tygodniu.





- Jeśli pracownik regularnie pracuje na nocnych zmianach (16 lub więcej razy w okresie 16 tygodni), nie może on w okresie 16 tygodni pracować więcej niż średnio 40 godzin tygodniowo.

Zwiększenie liczby nocnych zmian

- Liczba nocnych zmian może zostać zwiększona na mocy porozumienia zbiorowego ze 117 do 140 rocznie, jeśli wymagają tego charakter lub warunki pracy.
- Jeśli pracownik pracuje wyłącznie w godzinach graniczących z nocą, np. rozpoczyna dzień pracy o godz. 04.00, wówczas na mocy porozumienia zbiorowego można zastosować zasadę, że pracownik w okresie 2 tygodni pracuje maksymalnie 38 godzin między godz. 00.00 a 06.00.

Przepisy przejściowe dla pracy świadczonej w przeważającej mierze nocą

Od dnia 1 kwietnia 2007 r., wraz z wejściem w życie nowej ustawy o czasie pracy, na czas nieokreślony zaczęły obowiązywać przepisy przejściowe w zakresie ciągłej pracy na nocnej zmianie. Jeśli przed 1 stycznia 1996 r. pracownik pracował głównie nocą, mógł on kontynuować pracę w tym trybie również po 1 kwietnia. W każdym nieprzerwanym okresie 4 tygodni pracownik może przepracować maksymalnie 20 nocnych zmian.

Jakie przepisy obowiązują w przypadku wezwania do pracy w razie nieprzewidzianych okoliczności (praca na wezwanie)?

Jeśli pracownik nie jest obecny w miejscu pracy, może on również zostać wezwany do pracy w przypadku **nieprzewidzianych okoliczności**. W ustawie o czasie pracy sytuacja taka nazywana jest pracą na wezwanie.

Sytuacją porównywalną z pracą na wezwanie jest pełnienie dyżuru zdalnego. Różnica polega na tym, że wezwanie w ramach dyżuru zdalnego stanowi normalną część obowiązków, np. w przypadku opieki poporodowej. Praca na dyżurze zdalnym dotyczy wyłącznie sektora opieki zdrowotnej.

Czas pracy czy nie?

W przypadku pracy na wezwanie i pełnienia dyżuru zdalnego czas, w którym pracownik może zostać wezwany do pracy, nie liczy się jako czas pracy. Kiedy jednak zostaje on wezwany i musi stawić się w pracy, czas ten wliczany jest do czasu pracy. Wezwanie odpowiada co najmniej półgodzinie pracy. Również jeśli pracownik pracuje tylko przez piętnaście minut. Jeśli w ciągu półgodziny od zakończenia poprzedniej pracy na wezwanie pracownik zostanie ponownie wezwany do pracy, czas pomiędzy liczony jest również jako czas pracy.

Streszczenie przepisów dotyczących pracy na wezwanie:

- Pracownik nie może pracować dłużej niż 13 godzin w okresie 24 godzin, włącznie z godzinami wynikającymi z wezwania.
- W okresie 4 tygodni pracownik może świadczyć pracę na wezwanie w wymiarze maksymalnie 14 dni.
- W okresie 4 tygodni pracownik nie może świadczyć pracy (również na wezwanie) co najmniej przez dwa nieprzerwane okresy po 2 dni.
- Pracownik nie może świadczyć pracy na wezwanie bezpośrednio przed nocną zmianą ani bezpośrednio po jej zakończeniu. Dozwolone jest to do 11 godzin przed nocną zmianą i dopiero po 14 godzinach od jej zakończenia.
- Jeśli w okresie 16 tygodni pracownik świadczy pracę na wezwanie 16 razy lub więcej między godz. 00.00 a 06.00, nie może on w okresie 16 tygodni pracować więcej niż średnio 40 godzin tygodniowo.
- Wyjątek: pracownik może w okresie 16 tygodni pracować średnio 45 godzin pod następującymi warunkami:
 - Po ostatnim wezwaniu w nocy korzystał on z 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku i nie świadczy pracy na wezwanie.
 - Jeśli nie jest to możliwe, musi on w każdym razie w tym samym dniu (czyli przed godz. 00.00) skorzystać z 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Uwaga!

- Wezwanie nie może przerywać dziennego lub tygodniowego czasu odpoczynku.
- Wezwanie w nocy nie jest nocną zmianą.

Oprócz pracy na wezwanie i pełnienia dyżuru zdalnego w ustawie o czasie pracy ujęta została jeszcze jedna forma „dostępności” pracownika. Chodzi mianowicie o dyżur stacjonarny. W tym ostatnim przypadku pracownik musi jednak przebywać w miejscu pracy. Ten rodzaj pracy regulują specjalne przepisy.

Jakie przepisy obowiązują w przypadku konieczności bycia dostępnym w miejscu pracy (dyżur stacjonarny)?

Podczas pełnienia dyżuru stacjonarnego pracownik musi pozostawać w miejscu pracy, aby mógł jak najszybciej rozpocząć pracę po wezwaniu. Praca na dyżurze stacjonarnym dozwolona jest wyłącznie, miejscu wymaga tego jej charakter i w rozsądniej ocenie nie może być ona zorganizowana w inny sposób (np. w przypadku opieki zdrowotnej lub straży pożarnej). Praca na dyżurze stacjonarnym musi być ponadto uzgodniona w porozumieniu zbiorowym.

W przypadku dyżuru stacjonarnego obowiązują następujące przepisy:

(Należy pamiętać o tym, że w przypadku nieregularnego świadczenia pracy na dyżurze stacjonarnym, obowiązują ogólne przyjęte przepisy o czasie pracy).

- Pracownik nie może pracować 11 godzin bezpośrednio przed dyżurem stacjonarnym ani po nim. W okresie jednego tygodnia powyższy czas odpoczynku może zostać skrócony 1 raz do 10 godzin i 1 raz do 8 godzin, jeśli wymagają tego charakter lub warunki pracy, a także zawarto odpowiednie porozumienie zbiorowe w tym zakresie. Oba skrócenia nie mogą następować bezpośrednio po sobie, czyli muszą być one zaplanowane w różnych dniach tygodnia.
- Skrócony odpoczynek między dwiema zmianami musi zostać zrekompensowany w następnym okresie odpoczynku. Po skróceniu czasu odpoczynku należy zatem wydłużyć następny czas odpoczynku o odebrane godziny.
- W każdym nieprzerwanym okresie 7 razy 24 godziny czas odpoczynku wynosi co najmniej 90 godzin. Czas odpoczynku musi obejmować co najmniej nieprzerwany okres 24 godzin, jak również cztery nieprzerwane okresy odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin, nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 10 godzin oraz nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 8 godzin, przy czym nieprzerwane okresy odpoczynku mogą następować kolejno po sobie.
- Dyżur stacjonarny nie może trwać dłużej niż 24 godziny, włącznie z nieaktywnym czasem dyżurowania.
- W okresie 26 tygodni pracownik może świadczyć pracę na dyżurze stacjonarnym maksymalnie 52 razy.
- Wszystkie godziny pracy na dyżurze stacjonarnym, w tym zaplanowana praca, praca wynikająca z wezwania oraz godziny obowiązkowej obecności, wliczają się do czasu pracy.
- W okresie 26 tygodni pracownik może pracować średnio maksymalnie 48 godzin tygodniowo.
- Pracodawca i pracownik mogą w porozumieniu ze sobą zastosować również „konstrukcję dostosowaną do potrzeb” lub zdecydować o niestosowaniu powyższych przepisów. Mogą oni postanowić o pracy w wymiarze do 60 godzin tygodniowo. Jeśli pracownik wyrazi na to zgodę, musi zatwierdzić to na piśmie.
- Pisemna zgoda obowiązuje przez okres 26 tygodni i jest automatycznie wydłużana na ten sam okres, o ile pracownik nie powiadomi pracodawcy o tym, że nie wyraża zgody na automatyczne wydłużenie.

Praca w okresie ciąży

W ustawie o czasie pracy zawarto kilka specjalnych przepisów dotyczących kobiet, a konkretnie kwestii ciąży i macierzyństwa. Praca w przypadku kobiet ciężarnych i w połogu powinna być zorganizowana z uwzględnieniem specyficznej sytuacji, w której się one znajdują. Ciężarna kobieta ma prawo do dodatkowych przerw i w zasadzie nie ma obowiązku pracować na nocnej zmianie lub w nadgodzinach. Ciężarna kobieta ma również prawo do stabilnego i regularnego trybu pracy i czasu odpoczynku. Kobiety nie mogą pracować od okresu 4 tygodni do przewidywanej daty porodu do sześciu tygodni po porodzie. Przez pierwsze dziewięć miesięcy po porodzie kobieta może przerywać pracę w związku z karmieniem piersią lub odciąganiem pokarmu. Pracodawca ma obowiązek udostępnić w tym celu odpowiednie pomieszczenie. Kobieta ma prawo karmić piersią lub odciągać pokarm tak często i tak długo, jak tylko jest to konieczne, ale całkowity czas poświęcony na te czynności nie może przekroczyć jednej czwartej czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie za czas poświęcony na te czynności.

Jakie są wyjątki od ustawy o czasie pracy?

Wyjątki i uzupełnienia do ustawy o czasie pracy zawarto w rozporządzeniu o czasie pracy (ATB). Istnieją ogólne wyjątki, które obowiązują w przypadku określonych pracowników i sytuacji, a także wyjątki, które obowiązują w określonych sektorach, takich jak opieka zdrowotna czy górnictwo. W przypadku tych sektorów obowiązują zatem ogólne przepisy zawarte w ustawie i rozporządzeniu o czasie pracy, a także odpowiednie odrębne przepisy.

Porozumienie zbiorowe

Jeśli wyraźnie nie zaznaczono inaczej, zastosowanie poniższych wyjątków jest możliwe wyłącznie na mocy porozumienia zbiorowego.

Dyżury stacjonarne

Podczas dyżuru stacjonarnego pracownik musi pozostawać w miejscu pracy, aby mógł jak najszybciej rozpocząć pracę po wezwaniu. Pracownik może świadczyć pracę na dyżurze stacjonarnym wyłącznie, jeśli wymaga tego charakter pracy, a pracy nie można zorganizować w inny sposób (np. w przypadku opieki zdrowotnej lub straży pożarnej).

Dłuższa praca przed dniami świątecznymi

Jeśli jest to konieczne w związku z przygotowaniem do dnia świątecznego, w okresie 7 dni poprzedzających dany dzień świąteczny czas pracy może 2 razy trwać maksymalnie 14 godzin (również w nocy).

Pod pojęciem dnia świątecznego należy rozumieć następujące dni: Nowy Rok, Dzień Królowej, Dzień Wniebowstąpienia, Zielone Świątki, 5 grudnia i Boże Narodzenie. Powyższa zasada może również dotyczyć innych dni świątecznych. Do zastosowania powyższego przepisu nie jest wymagane porozumienie zbiorowe.

Dłuższa nocna zmiana w weekend

Od godz. 18.00 w piątek do godz. 08.00 w poniedziałek pracownik może, oprócz jednej nocnej zmiany w wymiarze dziesięciu godzin, przepracować dwie nocne zmiany w wymiarze maksymalnie 11 godzin. Po takiej nocnej zmianie pracownik musi skorzystać z minimum 12 godzin odpoczynku. Jeśli pracownik korzysta z powyższego przepisu, musi on otrzymać co najmniej 26 wolnych niedziel w roku.

Powyższy przepis nie może być stosowany w połączeniu z ogólnymi przepisami dotyczącymi dłuższych zmian nocnych.

Dłuższa nocna zmiana poza weekendem

Jeśli poza weekendem skład personelu zmniejsza się poniżej minimum z powodu nieprzewidzianych okoliczności lub jest to związane z dniem świątecznym, pozostali pracownicy mogą pracować na nocnych zmianach w wymiarze 12 godzin. Maksymalny czas pracy podczas tych zmian wynosi 12 godzin. Jest to dozwolone maksymalnie 2 razy w okresie 2 tygodni i 8 razy w okresie 52 tygodni. Bezpośrednio po takiej nocnej zmianie pracownik musi skorzystać z minimum 12 godzin odpoczynku.

Powyższy przepis nie może być również stosowany w połączeniu z ogólnymi przepisami dotyczącymi dłuższych zmian nocnych.

Dłuższa praca w przypadku czynności niezbędnych do wykonania

Jeśli wykonanie określonych prac nie może zostać przełożone, dozwolone jest świadczenie pracy w dłuższym wymiarze. Dotyczy to wyłącznie sytuacji, w których nie da się uniknąć wydłużenia czasu pracy. Pracownik może 1 raz w okresie 2 tygodni pracować maksymalnie przez 14 godzin (również w nocy). Do zastosowania powyższego przepisu nie jest wymagane porozumienie zbiorowe.

Dodatkowy kwadrans na potrzeby przekazania prac

Na potrzeby przekazania prac czas pracy może zostać wydłużony o 15 minut, a dzienny czas odpoczynku może zostać skrócony do 15 minut. Dotyczy to na przykład pracy zmianowej. Jeśli w wyniku wydłużenia pracy o 15 minut dana zmiana staje się zmianą nocną, nie wlicza się ona do liczby nocnych zmian. Do zastosowania powyższego przepisu nie jest wymagane porozumienie zbiorowe.

Wezwanie do pracy podczas przerwy

Jeśli wymaga tego charakter pracy, można ustalić, że pracownik może zostać wezwany do pracy podczas przerw. Powyższe przerwy nie wliczają się do liczby razów, w których pracownik może świadczyć pracę na wezwanie. Jeśli pracownik nie może opuścić faktycznego stanowiska pracy, powyższe okresy przerw wliczają się jednak do czasu pracy.

Rezygnacja z przerwy

Jeśli ze względu na charakter pracy pracownik nie może opuścić stanowiska pracy w celu wykorzystania przerwy, zezwala się na rezygnację z przerwy. Chodzi tutaj najczęściej o samodzielne wykonywanie pracy. W tym przypadku w okresie 16 tygodni można pracować średnio maksymalnie 44 godziny tygodniowo. Jeśli pracownika obowiązują odrębne przepisy w zakresie przerw, a także stosuje się przepis „Dłuższej nocnej zmiany w weekendy”, nie może on pracować dłużej niż przez 10 godzin na jednej nocnej zmianie.

Wydłużenie okresu referencyjnego do 52 tygodni

Ze względu na nieprzewidziane okoliczności lub charakter pracy natężenie pracy może być bardzo różne w ciągu roku (np. w przypadku pracy sezonowej). W takich sytuacjach okres 16 tygodni, za który oblicza się średni czas pracy (tzw. okres referencyjny), zostaje wydłużony do 52 tygodni. Okres referencyjny może zostać wydłużony również, jeśli pracownik pełni wyłącznie lub w przeważającej mierze funkcję kierowniczą. Odbywa się to na dwa sposoby:

- W okresie 52 tygodni może on pracować średnio maksymalnie 48 godzin tygodniowo. Aby możliwe było powyższe wydłużenie, konieczna jest zgoda na poziomie układu zbiorowego pracy (CAO).
- W przypadku nocnych zmian: w okresie 52 tygodni może on pracować średnio maksymalnie 40 godzin tygodniowo. Do zastosowania powyższego wydłużenia wystarczy również zgoda na poziomie przedsiębiorstwa.

Przepisy specjalne dla poszczególnych sektorów

Poszczególne odrębne przepisy, obowiązujące na podstawie rozporządzenia o czasie pracy, mogą być stosowane wyłącznie, jeśli praca wykonywana jest w danym sektorze. Najważniejsze przepisy opisano w dalszej części niniejszego rozdziału. Uwaga: pozostałe przepisy ustawy o czasie pracy, o ile ma ona zastosowanie, utrzymują się w mocy. W rozporządzeniu o czasie pracy szczegółowo opisano, w przypadku których kategorii prac lub pracowników w poszczególnych sektorach obowiązują dane wyjątki.

Porozumienie zbiorowe

Jeśli wyraźnie nie zaznaczono inaczej, zastosowanie przepisów specjalnych jest możliwe wyłącznie na mocy porozumienia zbiorowego.

Produkcje audiowizualne

Produkcje audiowizualne: prace związane z tworzeniem i nadawaniem produkcji dźwiękowych, wizualnych lub audiowizualnych, jak również inne czynności bezpośrednio z tym związane, wykonywane przez pracowników, którzy ukończyli 18 rok życia.

Czas pracy i odpoczynku

- dzienny czas odpoczynku w wymiarze 11 godzin. Powyższy czas odpoczynku może być w każdym okresie 4 tygodni skrócony 12 razy do co najmniej 10 godzin oraz
- średnio 40 godzin pracy tygodniowo licząc w okresie jednego roku.

Prace bagrownicze

Prace bagrownicze: prace polegające na bagrowaniu, zasysaniu, nanoszeniu, przemieszczaniu lub pozyskiwaniu materiałów na potrzeby przemysłu, budownictwa itd., jak również inne czynności bezpośrednio z tym związane.

Uwaga: przepisy te nie obowiązują członków załogi obecnych na pokładzie jednostki żeglugi śródlądowej ani członków załogi okrętów morskich, czyli osób, które znajdują się w pierwszym rzędzie pod dowództwem kapitana, a także obowiązują wyłącznie na terenie Holandii.

Tygodniowy czas pracy

72 godziny tygodniowo

Nocne zmiany

- 11 godzin pracy na nocnej zmianie;
- 12 godzin nieprzerwanego okresu odpoczynku po nocnej zmianie;
- 60 godzin nieprzerwanego okresu odpoczynku po minimum 3 i maksimum 7 nocnych zmianach z kolei;
- maksymalnie 36 nocnych zmian kończących się po godz. 02.00 w każdym nieprzerwanym okresie 16 tygodni.

Kina

Kina: prace wykonywane w kinie przez pracowników, którzy ukończyli 18 rok życia, polegające wyłącznie lub w przeważającej mierze na:

- a. obsłudze aparatury filmowej na stanowisku operatora lub operatora praktykanta lub
- b. nadzorowaniu działania kina w imieniu pracodawcy lub w jego zastępstwie.

Czas pracy na (nocnej) zmianie

- 12 godzin lub
- 14 godzin, pod warunkiem że nie dzieje się to częściej niż 26 razy w roku, a po zmianach tych musi nastąpić okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin.

Tygodniowy czas pracy

- 72 godziny;
- średnio 40 godzin tygodniowo, licząc w okresie jednego roku.

Dzienny nieprzerwany czas odpoczynku

11 godzin, 4 razy w okresie 4 tygodni skrócony do 8 godzin.

Straż pożarna

Uwaga:

- Pod powyższym pojęciem rozumie się zarówno straż pożarną państwową i zakładową, ochotniczą i zawodową.
- Członkowie ochotniczej straży pożarnej nie są wolontariuszami w myśl ustawy o czasie pracy.
- Przepisy specjalne dotyczą wyłącznie przepisów obejmujących pracę na wezwanie i pracę na dyżurze stacjonarnym.
- W zakresie normalnych czynności, takich jak gaszenie pożaru, obowiązują normalne przepisy ustawy o czasie pracy.

Ochotnicza straż pożarna

Maksymalny czas pracy w przypadku pracy na wezwanie

- 14 godzin w każdym nieprzerwanym okresie 24 godzin;
- średnio 48 godzin pracy (główny stosunek pracy plus praca w straży pożarnej) tygodniowo, licząc w okresie 16 tygodni (zatem również w razie (częściowo) nocnej pracy na wezwanie).



Okresy wolne od pracy na wezwanie

W przypadku ochotniczej straży pożarnej obowiązują normalne ograniczenia dotyczące pracy na wezwanie (14 dni w okresie 28 dni wolnych od pracy na wezwanie, z czego co najmniej 2 nieprzerwane okresy po 2 dni wolne od pracy na wezwanie oraz od innej pracy, a także okres wolny od pracy na wezwanie na 11 godzin przed i 14 godzin po nocnej zmianie), chyba że pełni się funkcję (pod)komendanta.

- Komendantów lub podkomendantów w ochotniczej straży pożarnej obowiązują następujące przepisy: 91 dni wolnych od pracy na wezwanie w każdym okresie obejmującym 182 dni.
- Komendant lub podkomendant w ochotniczej straży pożarnej może zostać wyznaczony do świadczenia pracy na wezwanie bezpośrednio po nocnej zmianie.

Praca na dyżurze stacjonarnym

- 1 dyżur stacjonarny w nieprzerwanym okresie 7 dni. Uwaga: powyższa liczba przekracza dozwoloną liczbę dyżurów stacjonarnych, które pracownik może pełnić na podstawie głównego stosunku pracy.
- W zakresie ochotniczej straży pożarnej obowiązują ponadto standardowe przepisy dotyczące odpoczynku odnoszące się do pracy na dyżurze stacjonarnym, poza tym, że maksymalnie 1 raz w nieprzerwanym okresie 7 dni pracownik nie musi korzystać z odpoczynku w wymiarze 11 godzin przed i po pracy na dyżurze stacjonarnym.

Zawodowa straż pożarna

Dyżury stacjonarne

- 62 dyżury stacjonarne w każdym nieprzerwanym okresie 26 tygodni;
- W zawodowej straży pożarnej obowiązują ponadto normalne przepisy dotyczące odpoczynku odnoszące się do pracy na dyżurze stacjonarnym, chyba że liczba pracowników niezbędna do zagwarantowania ciągłości służby spada poniżej wymaganego minimum. W powyższym przypadku odpoczynek w wymiarze 11 godzin przed i po pracy na dyżurze stacjonarnym nie jest obowiązkowy.

Piekarnie i cukiernie

Piekarnie i cukiernie: prace polegające na pieczeniu chleba i innych wyrobów cukierniczych, jak również inne czynności bezpośrednio z tym związane.

Czas odpoczynku po kilku nocnych zmianach z kolei

36 godzin po minimum 3 i maksimum 6 nocnych zmianach z kolei.

Przepisy w zakresie nocnej pracy osób małoletnich przyuczających się do zawodu

W przypadku pracowników małoletnich (w wieku 16 i 17 lat), którzy przyuczają się do zawodu cukiernika, piekarza lub kierownika zastosowanie mogą mieć poniższe przepisy w zakresie pracy w nocy, o ile jest to niezbędne w ramach nauki:

- Zakaz pracy pomiędzy godz. 22.00 a 04.00;
- 8 godzin pracy na nocnej zmianie i 40 godzin tygodniowo;
- 4 nocne zmiany w nieprzerwanym okresie 7 dni;
- 14 godzin odpoczynku po nocnej zmianie.

Przepisy w zakresie nocnej pracy w tradycyjnych piekarniach

W piekarniach i cukierniach, w których praca wykonywana jest w sposób tradycyjny i w których wyłącznie i w przeważającej mierze produkuje się na potrzeby jednej lub kilku własnych piekarni i cukierni, obowiązują następujące przepisy:

20 nocnych zmian (kończących się o godz. 02.00) w okresie 4 tygodni.

Wojsko

Wojsko: prace wykonywane przez małoletni personel wojskowy.

Uwaga: poniższe przepisy nie dotyczą personelu cywilnego zatrudnionego w holenderskim Ministerstwie Obrony Narodowej, lecz wyłącznie urzędników wojskowych w służbie czynnej i poborowych faktycznie odbywających służbę czynną.

Pracownicy małoletni

Tygodniowy czas pracy:

średnio 40 godz. w okresie 16 tygodni.

Pozostały czas pracy i odpoczynku

Oдноśnie małoletniego personelu wojskowego obowiązują te same normy czasu pracy i odpoczynku, które obowiązują pracowników, którzy ukończyli 18 rok życia.

Firmy hotelarsko-gastronomiczne

Firmy hotelarsko-gastronomiczne: praca nocna wykonywana w lokalach, takich jak kawiarnie, kasyna i dyskoteki, gdzie wyłącznie lub w przeważającej mierze prace wykonywane są na nocnej zmianie.

Liczba nocnych zmian

20 nocnych zmian (kończących się o godz. 02.00) w okresie 4 tygodni.

Zamieszkały na miejscu personel gospodarstwa domowego

Zamieszkały na miejscu personel gospodarstwa domowego: prace w gospodarstwie domowym związane z utrzymaniem prywatnego gospodarstwa domowego, w przypadku których pracownik mieszka w danym domu prywatnym. Prace domowe mogą być wykonywane w prywatnym domu, również jeśli pełni on (częściowo) funkcję związaną z działalnością gospodarczą.

Uwaga: poniższe przepisy zastępują ogólne przepisy czasu pracy i odpoczynku.

Czas pracy i odpoczynku

- 9 godzin odpoczynku na 24 godziny;
- przerwa po 4 godzinach pracy (w wymiarze co najmniej 15 minut);
- 36 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowo;
- 13 wolnych niedziel w roku;
- 60 godzin pracy w jednym tygodniu;
- średnio 48 godzin tygodniowo, licząc w okresie 16 tygodni.

Lokalna komunikacja szynowa

Lokalna komunikacja szynowa: prace wykonywane przez kierowców tramwajów i metra. Zgodnie z ogólnymi przepisami po 3 nocnych zmianach z kolei obowiązuje odpoczynek w wymiarze 46 godzin. Poniższy przepis umożliwia skorzystanie z czasu odpoczynku w wymiarze 46 godzin dopiero po 3 nocnych zmianach i krótkiej zmianie dziennej. Jeśli nie stosuje się tego trybu pracy, obowiązują ogólne przepisy w zakresie pracy w nocy.

Nocne zmiany

- Maksymalnie 4 nocne zmiany (kończące się przed lub o godz. 02.00) w nieprzerwanym okresie 7 dni;
- Po których następuje dzienna zmiana trwająca maksymalnie 6 godzin;
- Co najmniej 11 godzin odpoczynku między ostatnią nocną zmianą a krótką zmianą dzienną;
- Co najmniej 46 godzin odpoczynku po krótkiej zmianie dziennej.

Górnictwo

Również w przypadku górnictwa obowiązuje kilka specjalnych przepisów, które zastępują odpowiednie przepisy ustawy o czasie pracy. Przepisy te obowiązują zarówno w zakresie górnictwa morskiego (instalacje górnicze), jak i pozostałego górnictwa. Oprócz tego odrębne przepisy obowiązują także nurków.

Ogólne przepisy obowiązujące w sektorze górnictwa

- Personel wyższego szczebla i kadra kierownicza: Ogólna zasada polega na tym, że pracownicy zarabiający trzykrotność minimalnej stawki wynagrodzenia lub więcej, nie podlegają normom zawartym w ustawie o czasie pracy. Nie dotyczy to jednak pracy w górnictwie, ze względu na jej ciężki charakter i wiążące się z nią zagrożenia. W górnictwie odrębne zasady dotyczą tylko jednej kategorii pracowników – tych, których praca całkowicie lub w przeważającej mierze polega na kierowaniu pracą innych. Nie chodzi tutaj zatem o pracowników, którzy oprócz pracy fizycznej w górnictwie pełnią również określone stanowisko kierownicze lub koordynujące. Pracowników tych dotyczą normy ustawy o czasie pracy, również jeśli wysokość ich pensji przekracza trzykrotność minimalnej stawki wynagrodzenia.
- Osoby samozatrudnione: w przypadku górnictwa nie obowiązuje ogólny przepis, który stanowi o tym, że ustawa o czasie pracy ma zastosowanie wyłącznie odnośnie pracowników etatowych i nie dotyczy osób samozatrudnionych. W celu zapewnienia bezpieczeństwa prac górniczych i procesu produkcyjnego istotne jest, aby również osoby samozatrudnione, wykonując te prace w miejscu wydobywania, z jego powierzchni lub na potrzeby tych prac (np. nurkowie, pracujący z pokładu statku), przestrzegały norm zawartych w ustawie o czasie pracy.
- Rejestracja: Oprócz tego, że pracodawca, poza innymi ogólnymi obowiązkami, musi prowadzić rejestrację czasu pracy i odpoczynku pracowników, w przypadku prac górniczych obowiązkowa jest również rejestracja osób przebywających w miejscu wydobywania. Powyższe dane rejestracyjne muszą znajdować się w głównej siedzibie pracodawcy w Holandii przez okres 6 tygodni.
- Także poza Holandią: Również w przypadku ogólnego przepisu, który stanowi o tym, że ustawa o czasie pracy obowiązuje wyłącznie na terenie Holandii, istnieje kilka wyjątków, a praca w górnictwie jest właśnie jednym z nich. Powyższa ustawa ma również zastosowanie:
 - odnośnie pracy na lub z powierzchni instalacji górniczej (na morzu) na płycie kontynentalnej
 - odnośnie prac nurkowych na potrzeby instalacji górniczej (na morzu) na płycie kontynentalnej
 - odnośnie prac nurkowych na lub z powierzchni zagranicznych okrętów morskich na płycie kontynentalnej na potrzeby instalacji górniczej (na morzu). (W przypadku innych prac ustawa o czasie pracy nie ma zastosowania odnośnie zagranicznych okrętów morskich. Odnośnie okrętów morskich pod banderą holenderską w każdym przypadku obowiązuje ustawa o czasie pracy, również poza płytą kontynentalną).

Prace górnicze na morzu

W przypadku prac wykonywanych w miejscu wydobywania na morzu (instalacja górnicza) lub z jego powierzchni, obowiązują następujące przepisy. Do ich zastosowania nie jest wymagane porozumienie zbiorowe.

- Maksymalnie 11 godzin pracy na (nocnej) zmianie.
- Maksymalnie 14 zmian w okresie 28 dni.
- W okresie 16 tygodni średnio maksymalnie 40 godzin pracy tygodniowo.
- 1 godzina przerwy podczas zmiany. Przerwa ta może zostać podzielona na 2 lub więcej przerw (wnoszących minimum 15 minut).
- Po zakończeniu zmiany obowiązuje nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze 12 godzin. Czas odpoczynku może 4 razy w okresie 4 tygodni zostać skrócony do 8 godzin.
- Czas pracy może 2 razy w okresie 28 dni zostać wydłużony o jedną godzinę w związku z ćwiczeniami lub treningami w zakresie bezpieczeństwa pracy. Dotyczy to również skrócenia czasu odpoczynku o 1 godzinę.
- W okresie 26 tygodni każdy okres 24 godzin spędzony w miejscu pracy (na instalacji górniczej) podlega rekompensacji w postaci co najmniej równie długiego okresu odpoczynku, który musi zostać spędzony w innym miejscu (czyli nie na instalacji górniczej). W praktyce sprowadza się to zazwyczaj do trybu pracy obejmującego 14 dni pracy, po których następuje 14 dni odpoczynku na lądzie.
- Okres odpoczynku może zostać przerwany, lecz wyłącznie na potrzeby ćwiczeń lub treningów, które nie mogą odbyć się w miejscu pracy i są niezbędne dla zachowania bezpieczeństwa pracy.
- W okresie 52 tygodni pracownik może przeznaczyć na ćwiczenia lub treningi w zakresie bezpieczeństwa 20 dni odpoczynku spędzanego poza miejscem pracy. W ćwiczeniach lub treningach nie można brać udziału w nieprzerwanym okresie dłuższym niż 5 dni.
- Jeśli pracownik świadczy pracę na wezwanie (może zostać wezwany w przypadku nieprzewidzianych okoliczności), w okresie 24 godzin może on wykonywać pracę przez maksymalnie 13 godzin, a w tygodniu – maksymalnie 85 godzin. Do zastosowania powyższych odrębnych przepisów w zakresie pracy na wezwanie wymagane jest jednak porozumienie zbiorowe.



Prace górnicze na lądzie

W przypadku pracy wykonywanej w miejscu wydobycia na lądzie lub z jego powierzchni, obowiązują te same przepisy, które dotyczą prac górniczych na morzu (instalacja górnicza). Jedyna różnica polega na tym, że do ich zastosowania wymagane jest porozumienie zbiorowe.

Projekty krótkotrwałe

W przypadku pracowników, którzy wykonują pracę w miejscu wydobycia lub z jego powierzchni (na lądzie lub na morzu), ale nie pracują w jednym miejscu dłużej niż 6 tygodni, obowiązują następujące przepisy. Do ich zastosowania nie jest wymagane porozumienie zbiorowe.

- Maksymalnie 11 godzin pracy na (nocnej) zmianie.
- Maksymalnie 15 zmian w okresie 21 dni.
- Minimum 72 godziny nieprzerwanego czasu odpoczynku w okresie 21 dni.
- W okresie 26 tygodni średnio maksymalnie 40 godzin pracy tygodniowo.
- 1 godzina przerwy podczas zmiany. Przerwa ta może zostać podzielona na 2 lub więcej przerw (wynoszących minimum 15 minut).
- Po zakończeniu zmiany obowiązuje nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze 12 godzin. Czas odpoczynku może 3 razy w okresie 3 tygodni zostać skrócony do 8 godzin.
- Czas pracy może 2 razy w okresie 28 dni zostać wydłużony o jedną godzinę w związku z ćwiczeniami lub treningami w zakresie bezpieczeństwa pracy. Dotyczy to również skrócenia czasu odpoczynku o 1 godzinę.
- W okresie 16 tygodni każdy okres 24 godzin spędzony w miejscu pracy (na instalacji górniczej) podlega rekompensacji w postaci co najmniej równie długiego okresu odpoczynku, który musi zostać spędzony w innym miejscu (czyli nie na instalacji górniczej). W praktyce sprowadza się to zazwyczaj do trybu pracy obejmującego 14 dni pracy, po których następuje 14 dni odpoczynku na lądzie.
- Jeśli pracownik świadczy pracę na wezwanie (może zostać wezwany w przypadku nieprzewidzianych okoliczności), w okresie 24 godzin może on wykonywać pracę przez maksymalnie 13 godzin, a w tygodniu – maksymalnie 85 godzin. Do zastosowania powyższych odrębnych przepisów w zakresie pracy na wezwanie wymagane jest jednak porozumienie zbiorowe.
- Jeśli po przepracowaniu 14 dni w ramach projektu innego niż krótkotrwały pracownik rozpoczyna pracę w ramach projektu krótkotrwałego, (maksymalnie 2 razy w roku) może on rozpocząć projekt krótkotrwały już po 6 dniach odpoczynku na lądzie. Pozostałe 8 dni odpoczynku na lądzie musi on jednak wykorzystać w innym terminie.

Nurkowie

- W przypadku pracowników, którzy wykonują prace nurkowe i czynności bezpośrednio z tym związane w miejscu wydobywania na morzu (instalacja górnicza), z jego powierzchni lub na potrzeby tych prac, obowiązują następujące przepisy.
- Maksymalnie 10 godzin pracy na (nocnej) zmianie i 70 godzin w jednym tygodniu.
- Pracownik może przebywać w miejscu pracy maksymalnie przez nieprzerwany okres 28 dni.
- Po okresie 28 dni ma miejsce nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze co najmniej 1 tygodnia. Powyższy okres odpoczynku musi zostać wykorzystany gdzie indziej (czyli nie w miejscu pracy).
- W okresie 26 tygodni pracownik może przebywać w miejscu pracy ogółem 121 dni. Pozostałe dni (61) musi on spędzić gdzie indziej (czyli nie w miejscu pracy).
- Jeśli pracownik przebywa w miejscu pracy mniej niż 28 dni, dla każdego okresu 7 razy 24 godziny, spędzonego w miejscu pracy, obowiązują 2 dni odpoczynku. Powyższy okres odpoczynku musi zostać wykorzystany gdzie indziej (czyli nie w miejscu pracy).
- Jeśli pracownik przebywa w miejscu pracy mniej niż 7 dni, przysługujący po nich odpoczynek obliczany jest proporcjonalnie, z zachowaniem minimum w postaci 24 godzin.
- Czas odpoczynku po zmianie wynosi 8 godzin.

Nurkowie saturacyjni

- W przypadku nurków saturacyjnych obowiązują odrębne przepisy. Również one mogą być stosowane wyłącznie na mocy porozumienia zbiorowego.
- Na (nocnej) zmianie pracownik może pracować przez 11 godzin. Maksymalnie 28 (nocnych) zmian z kolei.
- W okresie 16 tygodni pracownik może pracować średnio maksymalnie 40 godzin tygodniowo.
- Czas odpoczynku po zmianie wynosi 12 godzin.
- Bezpośrednio po kilku zmianach z kolei następuje okres odpoczynku w innym miejscu (czyli nie w miejscu pracy). W tym przypadku obowiązuje odpoczynek w wymiarze 24 godzin za każdy okres 24 godzin, w których pracownik wykonywał pracę.

Nienautyczny personel w żegludze śródlądowej

Nienautyczny personel w żegludze śródlądowej: prace wykonywane na pokładzie statków śródlądowych przez pracowników, którzy nie są członkami załogi.

Uwaga:

- Przepis nie dotyczy statków, o których mowa w art. 4 holenderskiej ustawy o czasie rejsu i obsady załogi w żegludze śródlądowej (Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart), takich jak statki ratunkowe, flota wojenna lub statki przeznaczone do transportu mniej niż 13 pasażerów.
- Osoby niebędące członkami załogi na statkach do robót bagrowniczych mogą zdecydować się na zastosowanie tych przepisów lub przepisów specjalnych obowiązujących w przypadku robót bagrowniczych. Nie ma możliwości łączenia ze sobą obu przepisów.

Nieprzerwany czas odpoczynku po rejsie zagranicznym

- W przypadku odbycia rejsu całkowicie lub częściowo poza terenem Holandii, który trwa dłużej niż 6 dni, nie należy brać pod uwagę ogólnej normy dla tygodniowego odpoczynku.
- W jej miejsce należy od dnia wylądowania statku na wodę śródlądową zastosować nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze 6 godzin za każdy dzień, w którym pracownik wykonywał prace na pokładzie statku.

Czas pracy

14 godzin pracy na zmianie maksymalnie 1 raz w okresie 2 tygodni.

Uwaga: w przypadku zastosowania tego przepisu, nie można równocześnie stosować przepisu „Dłuższa praca w przypadku czynności niezbędnych do wykonania”.

Sztuka widowiskowa

Sztuka widowiskowa: prace wspierające przedstawienia o charakterze kulturalnym lub artystycznym lub inne tym podobne przedstawienia, a także czynności bezpośrednio z tym związane.

Uwaga: nie chodzi tu zatem o osoby, które same biorą udział w przedstawieniu, ponieważ ich praca nie podlega normom ustawy o czasie pracy, lecz o prace wykonywane przez pracowników za kulisami, czyli dekoratorów, charakteryzatorów, reżyserów lub operatorów światła i dźwięku.

Czas pracy i odpoczynku

- 12 godzin pracy na (nocnej) zmianie;
- 14 godzin pracy na (nocnej) zmianie, pod warunkiem że nie dzieje się to częściej niż 26 razy w roku, a po (nocnej) zmianie musi nastąpić nieprzerwany okres odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin;
- 72 godziny pracy tygodniowo;
- Średnio 40 godzin pracy tygodniowo, licząc w okresie jednego roku;
- Nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin w okresie 24 godzin. Powyższy czas odpoczynku może być w każdym nieprzerwanym okresie 4 tygodni skrócony 4 razy do co najmniej 8 godzin.

Zamiast powyższych przepisów można również zdecydować się na zastosowanie systemu „dzień pracy, dzień wolnego”:

- 12 godzin pracy na nocnej zmianie;
- Średnio 40 godzin pracy tygodniowo, licząc w okresie jednego roku;
- Nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin w okresie 24 godzin. Powyższy czas odpoczynku może być w każdym nieprzerwanym okresie 52 tygodni skrócony 117 razy do co najmniej 8 godzin.

24 godziny odpoczynku po nocnej zmianie, jeśli chodzi o nocną zmianę polegającą na 12 godzinach pracy oraz skróceniu odpoczynku przysługującego na dobę.

Internaty dla dzieci marynarzy śródlądowych

Internaty dla dzieci marynarzy śródlądowych: prace wykonywane w internacie dla dzieci marynarzy śródlądowych, pracowników wesołych miasteczek lub artystów cyrkowych na stanowisku (głównego) opiekuna grupy lub asystenta opiekuna grupy, których praca polega głównie lub w przeważającej mierze na wykonywaniu prac o charakterze edukacyjnym. Chodzi tutaj o internaty, w których zapewniane jest specjalne zakwaterowanie, opieka i edukacja i które zarządzane są przez instytucje prywatne posiadające osobowość prawną i siedzibę na terenie Holandii.

Praca na dyżurze stacjonarnym

W okresie 26 tygodni dyżur stacjonarny można pełnić maksymalnie 62 razy.

Firmy sprzątające

Firmy sprzątające: prace na rzecz firmy sprzątającej, czyli firmy, która głównie lub w przeważającej mierze zajmuje się sprzątnięciem wewnątrz budynków i ich powierzchni zewnętrznej, a także czynności bezpośrednio z tym związane.

Dzienny nieprzerwany czas odpoczynku

10 godzin w okresie 24 godzin.

Odsniezanie i odladzanie

Odsniezanie i odladzanie: prace związane z odsnieżaniem i odladzaniem, mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa na drogach lub na terenie portów lotniczych w okresie od 1 listopada do 1 kwietnia.

Tygodniowy czas pracy dla (częściowo) nocnej pracy na wezwanie

Jeśli w okresie 16 tygodni praca na wezwaniu świadczona jest 16 lub więcej razy między godz. 00.00 a 06.00, tygodniowy czas pracy nie może być dłuższy niż:

- średnio 50 godzin licząc w okresie 16 tygodni oraz
- średnio 40 godzin licząc w okresie jednego roku.

Budowa wystaw i naprawa statków

Budowa wystaw i naprawa statków: prace polegające na:

- projektowaniu, konstrukcji i składaniu wystaw lub ich części, jak również porównywalne z tym prace;
- naprawa statków.

Czas pracy i odpoczynku

- 72 godziny pracy tygodniowo;
- 11 godzin nieprzerwanego czasu odpoczynku w okresie 24 godzin, który 4 razy w okresie 4 tygodni może zostać skrócony do 8 godzin.
- średnio 45 godzin pracy tygodniowo, licząc w okresie jednego roku;
- 36 godzin nieprzerwanego czasu odpoczynku tygodniowo, który 8 razy w roku może zostać zastąpiony nieprzerwanym czasem odpoczynku w wymiarze 60 godzin w okresie 2 tygodni.



Ochotnicza policja

Ochotnicza policja: prace wykonywane ochotniczo przez urzędników wyznaczonych do pełnienia obowiązków funkcjonariuszy policji na mocy holenderskiej ustawy o policji (Politiewet) z 1993 r.

Uwaga: członkowie ochotniczej policji nie są wolontariuszami w myśl ustawy o czasie pracy.

Pracownicy świadczący pracę na rzecz ochotniczej policji mogą na potrzeby tej pracy odstąpić od odpoczynku tygodniowego lub dziennego 1 raz w nieprzerwanym okresie 7 dni (np. w weekend).

Czas pracy i odpoczynku

1 raz w nieprzerwanym okresie 7 dni:

- 12 godzin pracy w nocy;
- 24 godziny nieprzerwanego czasu odpoczynku tygodniowo.

Albo

- 1 raz w nieprzerwanym okresie 7 dni odpoczynek w wymiarze 11 godzin w okresie 24 godzin, który nie musi być nieprzerwany. Po tym czasie pracy musi nastąpić nieprzerwany czas odpoczynku w wymiarze co najmniej 24 godzin.

Zbieżność

Przepisy w zakresie zbieżności zawarte w ustawie o czasie pracy nie obowiązują pracowników ochotniczej policji. Ochotnicy, którzy świadczą pracę na rzecz kilku pracodawców, mają jednak obowiązek powiadomić jednego pracodawcę o godzinach wypracowanych u drugiego pracodawcy i vice versa.

Opieka zdrowotna

W przypadku pracy w opiece zdrowotnej, określonych lekarzy, położne i personel karetki pogotowia obowiązują specjalne przepisy, które zastępują odpowiednie przepisy zawarte w ustawie o czasie pracy.

Dyżur zdalny i dyżur stacjonarny

Jeśli pracownik nie jest obecny w miejscu pracy, może on również zostać wezwany do pracy przez pracodawcę. W opiece zdrowotnej sytuacja taka nazywana jest dyżurem zdalnym. Możliwy jest również dyżur stacjonarny. W przypadku pracy na dyżurze stacjonarnym pracownik musi jednak przebywać w miejscu pracy.

Przepisy dotyczące dyżuru zdalnego odpowiadają w dużej mierze przepisom dotyczącym pracy na wezwanie, ale istnieją także ważne różnice:

- Dyżur zdalny może być pełniony wyłącznie w sektorze opieki zdrowotnej.
- Dyżur zdalny stosowany jest w sytuacjach, w których w rozsądnej ocenie przewiduje się możliwość wezwania do pracy. W przypadku pracy na wezwanie pracownik może być wezwany wyłącznie w razie nieprzewidzianych okoliczności.
- Dyżur zdalny ma formę zmiany i jest zatem ograniczony czasowo. Jeśli pracownik przepracował najpierw normalną, zaplanowaną zmianę, po której przez pewien okres pełni wyłącznie dyżur zdalny, oba powyższe okresy postrzegane są wspólnie jako dyżur zdalny. Dyżur zdalny może trwać maksymalnie 24 godziny. (Bezpośrednio po nim może nastąpić jednak następny dyżur zdalny).

Uwaga!

Czas, w którym pracownik może zostać wezwany do pracy nie liczy się jako czas pracy. Kiedy jednak zostaje on wezwany i musi stawić się w pracy, czas ten wliczany jest do czasu pracy.

Dopuszcza się możliwość pełnienia dwóch następujących po sobie dyżurów zdalnych, jeśli między okresami zaplanowanej pracy występuje czas odpoczynku w wymiarze co najmniej 11 godzin, który raz w tygodniu można skrócić do 10 godzin i raz do 8 godzin.

Opieka pielęgniarska i pielęgnacyjna

Pod pojęciem opieki pielęgniarskiej i pielęgnacyjnej należy rozumieć: opiekę pielęgniarską, pielęgnację, pomoc, leczenie lub badanie medyczne osób w związku z ich stanem fizycznym lub psychicznym albo podeszłym wiekiem. W zakres powyższych prac wchodzi obowiązek na przykład personelu pielęgniarskiego, fizjoterapeutów, laborantów, opiekunów osób niepełnosprawnych, a także pracowników świadczących pomoc domową i pomoc poporodową.

Skrócenie dziennego czasu odpoczynku

W okresie jednego tygodnia dzienny czas odpoczynku może zostać jeden raz skrócony do minimum 10 godzin i jeden raz do minimum 8 godzin.

Dyżury zdalne

Maksymalnie 3 razy w każdym okresie 7 dni i 32 razy w okresie 16 tygodni (czyli średnio 2 razy w tygodniu).

W pozostałych przypadkach dotyczących pracy na dyżurze zdalnym obowiązują te same przepisy, co w przypadku ogólnej pracy na wezwanie.

Dyżury stacjonarne

W przypadku pracy na dyżurze stacjonarnym w opiece pielęgniarskiej i pielęgnacyjnej obowiązują zwyczajne przepisy w zakresie dyżurów stacjonarnych.

Lekarze

Poniższe przepisy obowiązują w przypadku lekarzy praktykantów i dentystów odbywających specjalizację i położnych szpitalnych. Przepisy te obowiązują również w przypadku asystentów lekarzy, którzy nie są (już lub jeszcze) praktykantami, lekarzy stażystów, asystentów na dyżurze, asystentów wolontariuszy i lekarzy podstawowej opieki medycznej.

Uwaga!

Przepisy te nie dotyczą lekarzy wykonujących zawód lekarza specjalisty, lekarza pierwszego kontaktu, lekarza w domu spokojnej starości, lekarza chorób społecznych lub stomatologa specjalisty, którzy są zarejestrowani w taki sposób. Odnośnie pracy na powyższych stanowiskach nie obowiązuje większość norm ustawy o czasie pracy.

W przypadku wymienionych, niewyszczególnionych lekarzy obowiązuje kilka specjalnych przepisów. Pozostałe normy zawarte w ustawie o czasie pracy utrzymują się w mocy. Zatem również w przypadku lekarzy obowiązują m.in. następujące przepisy:

- maksymalny czas pracy wynosi 12 godzin na zmianie;
- średni czas pracy w tygodniu wynosi maksymalnie 48 godzin w okresie 16 tygodni;
- 10 godzin pracy na nocnej zmianie oraz
- standardowe przepisy w zakresie dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz odpoczynku po nocnych zmianach (następujących po sobie).

Tygodniowy czas pracy

- Brak ograniczeń czasu pracy w jednym tygodniu;
- Średni tygodniowy czas pracy w wymiarze 48 godzin również w przypadku nocnych zmian;
- Średni tygodniowy czas pracy w wymiarze 48 godzin również w przypadku (częściowo) nocnej pracy na wezwanie (lub na dyżurze zdalnym).

Dyżury zdalne

- maksymalnie 5 razy w każdym okresie 7 dni i maksymalnie 32 razy w okresie 16 tygodni.

Uwaga!

Również w przypadku (częściowo) nocnych dyżurów zdalnych obowiązuje średni czas pracy w tygodniu w wymiarze maksymalnie 48 godzin w okresie 16 tygodni. W pozostałych przypadkach dotyczących pracy na dyżurze zdalnym obowiązują te same przepisy, co w przypadku ogólnej pracy na wezwanie.

Lekarze (dentyści) praktykanci

Wyłącznie w przypadku lekarzy lub dentystów odbywających specjalizację obowiązuje specjalny przepis dotyczący dyżurów stacjonarnych:

W przypadku dyżurów stacjonarnych średni czas pracy w okresie 26 tygodni wynosi:

- Do 31 lipca 2009 r. włącznie – maksymalnie 56 godzin tygodniowo;
- Może on zostać wydłużony do 60 godzin, jeśli pracownik wyrazi na to pisemną zgodę.

Czy czas szkolenia jest czasem pracy?

W zasadzie aktywność szkoleniowa lekarzy asystentów postrzegana jest jako czas pracy, pod warunkiem że chodzi o „dodatkowe” szkolenia i kursy, które nie wynikają ze zlecenia pracy. Do czasu pracy nie wlicza się zatem badań naukowych, jeśli nie są one prowadzone w ramach pełnienia stanowiska.

Położne

Pod pojęciem położnych należy rozumieć: położne zatrudnione w pozaszpitalnych podmiotach opieki zdrowotnej oraz położne praktykantki. Położne szpitalne objęte są specjalnymi przepisami obowiązującymi lekarzy.

Praca położnych jest zazwyczaj połączona z pełnieniem dyżurów zdalnych. Sytuację tę reguluje specjalny przepis. Pozostałe normy zawarte w ustawie o czasie pracy utrzymują się w mocy. W przypadku położnych i położnych praktykantek obowiązują dodatkowo następujące przepisy:

- maksymalny czas pracy wynosi 60 godzin w tygodniu;
- maksymalny czas pracy wynosi 10 godzin na nocnej zmianie;
- 11 godzin nieprzerwanego czasu odpoczynku w okresie 24 godzin (1 raz w tygodniu może zostać skrócony do 8 godzin);
- standardowe przepisy w zakresie odpoczynku po nocnych zmianach (następujących po sobie).



Praca połączona z dyżurami zdalnymi

- maksymalnie 5 dyżurów zdalnych w każdym okresie 7 dni i 64 dyżury w okresie 16 tygodni;
- brak norm w zakresie maksymalnego czasu pracy na zmianie (nie dotyczy w przypadku nocnych zmian);
- średni czas pracy w tygodniu: 40 godzin w okresie 16 tygodni;
- brak norm w przypadku całkowitej liczby godzin pracy w okresie 24 godzin (ograniczone jednak obowiązkowym odpoczynkiem w okresie 24 godzin).

W pozostałych przypadkach dotyczących pracy na dyżurze zdalnym obowiązują te same przepisy, co w przypadku ogólnej pracy na wezwanie.

Dyżury zdalne położnych praktykantek

Położne praktykantki muszą w okresie stażu zdobyć niezbędne doświadczenie. Holenderskie Ministerstwo Zdrowia Publicznego, Opieki Społecznej i Sportu stawia minimalne wymagania odnośnie liczby porodów, przy których musi być obecny dany student. W celu spełnienia tych minimalnych wymagań w przypadku położnych praktykantek obowiązują poniższe przepisy:

- maksymalnie 12 serii po maksymalnie 7 dyżurów zdalnych z kolei (84 w roku).

W pozostałych przypadkach dotyczących pracy na dyżurze zdalnym obowiązują te same przepisy, co w przypadku ogólnej pracy na wezwanie.

Opieka personelu karetki pogotowia

Pod pojęciem personelu karetki pogotowia należy rozumieć: zarówno kierowcę karetki, pielęgniarza lub pielęgniarkę jadącego w karetce, jak i pracownika centrali telefonicznej. Pielęgniarz lub pielęgniarka, którzy stosują poniższe przepisy, nie mogą korzystać z rozszerzeń, które obowiązują dla personelu pielęgniarskiego ogólnie. (Patrz „Opieka pielęgniarska i pielęgnacyjna”).

Dyżury zdalne

Maksymalnie 3 dyżury zdalne w każdym okresie 7 dni i maksymalnie 46 dyżurów w okresie 16 tygodni. W pozostałych przypadkach dotyczących pracy na dyżurze zdalnym obowiązują te same przepisy, co w przypadku ogólnej pracy na wezwanie.

Przepisy przejściowe dla pracy świadczonej w przeważającej mierze nocą

Od dnia 1 kwietnia 2007 r., wraz z wejściem w życie nowej ustawy o czasie pracy, na czas nieokreślony zaczęły obowiązywać przepisy przejściowe w zakresie ciągłej pracy na nocnej zmianie. Jeśli przed 1 stycznia 1996 r. pracownik pracował głównie nocą, mógł on kontynuować pracę w tym trybie również po 1 kwietnia. W każdym nieprzerwanym okresie 4 tygodni pracownik może przepracować maksymalnie 20 nocnych zmian.

Czy ustawa o czasie pracy dotyczy również stażystów i osób samozatrudnionych?

W zasadzie ustawa o czasie pracy obowiązuje wszystkich, którzy pracują na rzecz pracodawcy, a zatem wszystkich pracowników, w tym również stażystów, pracowników tymczasowych i pracowników oddelegowanych. W pewnych przypadkach ustawa o czasie pracy obowiązuje również osoby samozatrudnione. Chodzi o przypadki, w których istotne znaczenie ma bezpieczeństwo innych osób, czyli np. w sektorze transportu.

Kogo nie dotyczy ustawa o czasie pracy?

W niektórych przypadkach ustawa o czasie pracy nie ma zastosowania częściowo lub w całości. Ma to miejsce na przykład w razie nagłych i nieprzewidzianych sytuacji niebezpiecznych, w których przestrzeganie przepisów ustawowych utrudniałoby podjęcie odpowiednich działań.

Ustawa o czasie pracy nie obowiązuje również, jeśli jej przestrzeganie mogłoby zaburzyć utrzymanie porządku publicznego (dotyczy to państwowych służb wywiadowczych i służb bezpieczeństwa oraz policji).

Również w przypadku niektórych form pracy ustawa o czasie pracy nie obowiązuje częściowo lub w całości. Przepisy odnośnie pracy w niedziele nie dotyczą na przykład osób, które pełnią funkcje duszpasterskie w strukturach kościelnych.

Innymi grupami pracowników objętych wyjątkami są:

- pracownicy, którzy zarabiają co najmniej trzykrotność minimalnej stawki wynagrodzenia (o ile nie dotyczy to prac niebezpiecznych, nocnych zmian lub pracy w górnictwie w funkcji niezwiązanej z pełnieniem kierownictwa)
- wolontariusze
- zawodowi sportowcy
- naukowcy
- opiekunowie rodzinni
- artyści estradowi
- lekarze specjaliści i stomatolodzy specjaliści, lekarze w domach spokojnej starości, lekarze pierwszego kontaktu i lekarze chorób społecznych
- opiekunowie na obozach szkolnych i wakacyjnych
- personel wojskowy w przypadku rozmieszczenia i ćwiczeń

Jakie są obowiązki pracodawcy?

Pracodawca musi prowadzić odpowiednią rejestrację przepracowanych godzin. Nie istnieją żadne wymogi odnośnie formy powyższej rejestracji, ale na jej podstawie holenderska Inspekcja Pracy musi być w stanie sprawdzić, czy przestrzegana jest ustawa o czasie pracy.

Pracodawca musi określić na piśmie tryb pracy pracowników. Każdy pracownik musi mieć do niego wgląd.

Pracodawca musi możliwie na bieżąco informować o zmianach w zakresie trybu pracy (np. harmonogramu pracy). W porozumieniu zbiorowym można ustalić, co należy przez to rozumieć. Jeśli ustalenia te nie zostaną poczynione, pracodawca musi powiadomić pracowników o danym trybie pracy z wyprzedzeniem wynoszącym co najmniej 28 dni. Jedynie jeśli utrudnia to charakter pracy, może on ograniczyć się do informacji na temat tygodniowego i niedzielного czasu odpoczynku. Pracownik musi znać swoje godziny pracy najpóźniej z czterodniowym wyprzedzeniem.

Na mocy holenderskiej ustawy o BHP (Arbowet) pracodawca ma obowiązek sporządzić dokument dotyczący inwentaryzacji i oceny ryzyka (RI&E) oraz plan działania. W powyższych dokumentach musi on wyraźnie uwzględnić czas pracy, związane z nim zagrożenia oraz sposoby ich ograniczenia.

Utworzona przez pracodawcę polityka przedsiębiorstwa musi w możliwie największym zakresie uwzględniać życie osobiste pracowników. Chodzi tu głównie o opiekę (np. nad dziećmi), ale także o inne kwestie, takie jak nauka lub wolontariat. Pracodawca musi omówić politykę przedsiębiorstwa z radą zakładową, reprezentacją personelu lub, w razie ich braku, z zainteresowanymi pracownikami.

Jakie są skutki naruszenia przepisów?

W pierwszym rzędzie to pracownicy muszą samodzielnie uważać, czy nie dochodzi do naruszenia przepisów w zakresie czasu pracy, czasu odpoczynku, przerw i pracy w nocy. Pracodawcy nie mogą wymagać od swoich pracowników, aby pracowali w sposób naruszający przepisy. Nadzór nad przestrzeganiem ustawy jest również jednym z obowiązków rady zakładowej.

Grzywna

Holenderska Inspekcja Pracy (AI) regularnie prowadzi losowe kontrole. Jeśli firma nie przestrzega przepisów ustawowych, Inspekcja Pracy nakłada grzywnę, ewentualnie po wydaniu ostrzeżenia.

Wysokość grzywny obliczana jest za każdą osobę i za dzień naruszenia. Maksymalna wysokość grzywny ustalona jest ustawowo na kwotę 11 250,- EUR (dla osób fizycznych) i 45 000,- EUR (dla osób prawnych). W przypadku powtórzenia naruszenia w ciągu 24 miesięcy, możliwe jest zwiększenie kwoty grzywny o 50%.

Protokół

Jeśli charakter naruszenia przepisów powoduje wystąpienie zagrożenia dla zdrowia dzieci lub bezpieczeństwa ruchu drogowego, może zostać sporządzony protokół stanowiący podstawę do postępowania karnego.

Przegląd przepisów zawartych w ustawie o czasie pracy

		norma
Czas pracy	na zmianie	12 godzin
	w tygodniu	60 godzin
	w tygodniu w okresie 4 tygodni	średnio 55 godzin ¹
	w tygodniu w okresie 16 tygodni	średnio 48 godzin
Okresy odpoczynku	odpoczynek na dzień	11 godzin (okres nieprzerwany) (1 raz w tygodniu: 8 godzin, jeśli jest to konieczne w związku z charakterem pracy lub warunkami pracy)
	odpoczynek w tygodniu	36 godzin (okres nieprzerwany) lub 72 godziny w okresie 14 dni (do rozbicia na okresy w wymiarze 32 godzin)
Przerwa	w przypadku > 5,5 godz. pracy na zmianie	30 minut (ewentualnie 2 razy 15 minut)
	w przypadku > 10 godz. pracy na zmianie	45 minut (ewentualnie 3 razy 15 minut)
	w przypadku > 5,5 godz. pracy na zmianie	15 minut ¹
Odpoczynek niedzielny	praca w niedziele	zakaz wykonywania pracy w niedziele, chyba że: <ul style="list-style-type: none"> • jest to zgodne z rodzajem pracy i ustaleniami lub • jest to niezbędne w związku z rodzajem pracy lub warunkami pracy • jest to uzgodnione z radą zakładową (w razie jej braku – z zainteresowanymi pracownikami • wyrażono indywidualną zgodę
	wolne niedziele	13 (w okresie 52 tygodni) każda inna liczba ¹ , pod warunkiem że: <ul style="list-style-type: none"> • wyrażono indywidualną zgodę, jeśli liczba wolnych niedziel wynosi mniej niż 13

¹ W przypadku porozumienia zbiorowego

		norma
Praca w nocy <i>nocna zmiana > 1 godz. pracy między godz. 00.00 a 06.00</i>	czas pracy na zmianie	10 godzin 12 godzin, pod warunkiem: <ul style="list-style-type: none"> • odpoczynek po 12-godzinnej zmianie • 5 razy w okresie 2 tygodni • maksymalnie 22 razy w okresie 52 tygodni
	czas pracy w tygodniu	40 godzin (w okresie 16 tygodni), jeśli $\geq 16x$ w okresie 16 tygodni pracy na nocnej zmianie
	czas odpoczynku po nocnej zmianie obowiązuje w przypadku nocnych zmian kończących się po godz. 02.00	14 godzin (1 raz w tygodniu: 8 godzin, jeśli jest to konieczne w związku z charakterem pracy lub warunkami pracy)
	czas odpoczynku po ≥ 3 nocnych zmianach	46 godzin
	maksymalna długość kolejnych zmian obowiązuje w sytuacjach, w których co najmniej jedna zmiana z kolei jest zmianą nocną	7 lub 8 ¹
	maksymalna liczba obowiązuje w przypadku nocnych zmian kończących się po godz. 02.00	<ul style="list-style-type: none"> • 36 nocnych zmian w okresie 16 tygodni lub • 140 nocnych zmian w okresie 52 tygodni¹ lub • 38 godzin między godz. 00.00 a 06.00 w okresie 2 tygodni z rzędu¹
Praca na wezwanie	zakaz pracy na wezwanie	<ul style="list-style-type: none"> • 14 dni wolnych od obowiązku świadczenia pracy na wezwanie w okresie 4 tygodni • 2 razy 2 dni w okresie 4 tygodni: bez pracy na wezwanie i normalnej pracy • bez pracy na wezwanie 11 godzin przed i 14 godzin po nocnej zmianie
	czas pracy w okresie 24 godzin	13 godzin
	czas pracy w tygodniu w razie nocnej pracy na wezwanie obowiązuje, jeśli w okresie 16 tygodni praca na wezwanie świadczona jest 16 lub więcej razy między godz. 00.00 a 06.00	<ul style="list-style-type: none"> • średnio 40 godzin (w okresie 16 tygodni) lub • średnio 45 godzin (w okresie 16 tygodni), pod warunkiem: • 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku przed rozpoczęciem nowej zmiany (w razie ostatniego wezwania między godz. 00.00 a 06.00) lub • 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku w okresie 18 godzin następującego po godz. 06.00 (jeśli ostatnie wezwanie miało miejsce między godz. 00.00 a 06.00 i natychmiast po nim nastąpiła nowa zmiana)

¹ W przypadku porozumienia zbiorowego

Więcej informacji

Jeśli po przeczytaniu niniejszej broszury mają Państwo jakiegokolwiek dodatkowe pytania lub chcą zamówić większą liczbę egzemplarzy, prosimy kontaktować się z infolinią Postbus 51: 0800-8051 (połączenie bezpłatne) lub odwiedzić stronę internetową www.postbus51.nl.

Więcej informacji mogą Państwo uzyskać również na stronie ministerstwa: www.szw.nl.

Transport

Więcej informacji na temat czasu pracy i odpoczynku w sektorze transportu można uzyskać kontaktując się z holenderską Inspekcją Transportu i Gospodarki Wodnej (Inspectie Verkeer en Waterstaat), pod numerem telefonu (088) 489 00 00 lub na stronie internetowej www.ivw.nl.

Górnictwo

Więcej informacji na temat czasu pracy i odpoczynku w górnictwie można uzyskać, kontaktując się z holenderską Służbą Nadzoru Górnictwa (Staatstoezicht op de Mijnen), pod numerem telefonu (070) 395 65 00 lub na stronie internetowej www.sodm.nl.

Opieka zdrowotna

Więcej informacji na temat specjalnych przepisów obowiązujących w opiece zdrowotnej można znaleźć w broszurze „Arbeids- en rusttijden in de zorgsector“ (Czas pracy i odpoczynku w opiece zdrowotnej).

Osoby małoletnie

Więcej informacji na temat pracy dzieci (w wieku 13, 14 i 15 lat) oraz młodzieży (w wieku 16 i 17 lat) można znaleźć w broszurze „Arbeid door jongeren“ (Praca osób małoletnich).

Ciąża

Więcej informacji na temat ciąży i jej skutków dla pracy można znaleźć w broszurze „Zwangerschap: veilig werken en verlof“ (Ciąża: bezpieczna praca i urlop).



Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Numer zamówienia 160pl

Luty 2010 r.