

## **Het Arbeidstijdenbesluit: uitzonderingen op de ATW**

De regels in de ATW zijn in de meeste gevallen voldoende. Er zijn echter situaties, bepaalde werkzaamheden en beroepsgroepen denkbaar waarbij gezien de aard van de werkzaamheden de ATW overtreden zou worden. Om dit op te vangen heeft de wetgever voor deze gevallen 'uitzonderingen' vastgelegd in het Arbeidstijdenbesluit. Het ATB is een onderdeel van de ATW.

Het ATB bestaat uit een aantal algemene en een aantal sectorspecifieke afwijkingsmogelijkheden. De algemene afwijkingsmogelijkheden zijn voor alle sectoren toegankelijk. In de regel kunnen ze echter alleen in collectief overleg worden toegepast. De sectorspecifieke afwijkingsmogelijkheden zijn heel divers. Voor een aantal sectoren zijn ze beperkt tot de mogelijkheid om van één of enkele normen af te wijken. Voor enkele sectoren zijn er complete afwijkende normenstelsels, bijvoorbeeld voor de offshore en voor het vervoer.

### **1) Algemene afwijkingen**

Een grote groep die uitgezonderd is van de bepalingen ten aanzien van arbeids- en rusttijden in de ATW, zijn leidinggevenden en hoger personeel. Bij het vaststellen of iemand onder deze categorieën valt is het loon op jaarbasis belangrijk. Dit wordt berekend op basis van vaste inkomensbestanddelen zoals vaste ploegentoeslag. Uitgezonderd zijn werknemers die meer dan 3 maal het minimumloon verdienen op jaarbasis (49.200 Euro per 1.1.2007).

Deze uitzondering geldt niet als deze werknemers:

- regelmatig arbeid in nachtdienst verrichten
- arbeid verricht waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden.

Dit betekent dat veel ploegchefs e.d. die meelopen in de nachtdienst nu gewoon onder de normen van de ATW vallen. Bij een werknemer die in deeltijd werkt wordt het bedrag naar rato van zijn deeltijdfactor toegepast. Dat wil zeggen: als een werknemer een full time salaris boven de inkomensgrens zou hebben, maar door het feit dat hij of zij in deeltijd werkt, onder de inkomensgrens duikt, valt hij of zij toch niet onder de werking van de ATW normen.

De uitzondering voor deze groep werknemers geldt alleen t.a.v. de concrete arbeids- en rusttijdnormen. De algemene beleidsbepalingen in de ATW en de regels van de Arboret zijn wel op hen van toepassing. Dit houdt in dat de werkgever ook voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van deze werknemers moet zorgen, o.a. via een RIE, een Risico Inventarisatie en -Evaluatie. Dit kan een handvat zijn om onverantwoorde arbeidstijden voor deze werknemers aan te pakken.

Verder kan er van de regels van de ATW worden afgeweken bij bepaalde situaties zoals: werk op feestdagen, noodzakelijke werkzaamheden, overdracht van werkzaamheden, werken in het weekend, pauze en aanwezigheidsdiensten. Een aantal gevallen wordt hier behandeld.

### **12 uren nachtdiensten in het weekend**

Bij ploegdiensten kunnen in het weekend in collectief overleg soepelere regels worden toegepast. Zo kunnen van vrijdag 18:00 uur tot maandag 8:00 uur nachtdiensten van maximaal 12 uur worden gedraaid waarin 11 uur arbeid wordt verricht. Hierna moet een rustperiode van 12 uur worden genoten.

Het doel van deze regeling is om een groter aantal vrije weekenden mogelijk te maken. Als van deze uitzondering gebruik wordt gemaakt heeft de werknemer recht op 26 vrije weekenden per jaar (gemeten van zaterdag 0.00 tot maandag 6.00 uur). Bij gebruik van deze weekendregeling mag de werknemer daarnaast nog maar maximaal 8 12 uren nachtdiensten per jaar werken in de rest van de week, in plaats van de in de wet genoemde 22. Dit om het aantal 12 uren nachtdiensten niet te hoog op te laten lopen. Deze kunnen worden gebruikt voor het zogenaamde 'doorstaan in ploegen', indien bij wisseling van de dienst door onvoorziene gebeurtenissen de minimale bezetting niet kan worden gehaald. In de procesindustrie wordt deze mogelijkheid vaak toegepast om plotseling ziekteverzuim op te vangen zonder al te grote verschuivingen in de roosters.

### **Overdracht van werkzaamheden**

De normen t.a.v. de arbeidstijd per dienst en de dagelijkse rusttijd kunnen respectievelijk met 15 minuten worden verlengd en verkort wanneer dat voor een goede overdracht van werkzaamheden noodzakelijk is.

### **Referentieperiode arbeidstijd**

Door een sterke en wat langere piek in het werkaanbod kan het noodzakelijk zijn dat de termijn van 16 weken, waarover de gemiddelde arbeidstijd van maximaal 48 uur per week wordt berekend, wordt verlengd, om nog tot onder de 48 uur gemiddeld te kunnen compenseren. Denk bijvoorbeeld aan de agrarische sector. Het ATB staat dit toe tot maximaal 52 weken. Dit mag echter alleen als dit bij cao is afgesproken. Alleen waar geen cao van toepassing is mag dit in overeenstemming met OR of PVT. Per 52 weken mag dan gemiddeld 48 uur per week worden gewerkt.

### **Referentieperiode nachtarbeid**

Door een sterke piek in het werkaanbod kan het noodzakelijk zijn dat een werknemer tijdelijk of meer dan gebruikelijk in de nacht moet gaan werken. In dat geval kan in collectief overleg worden afgesproken dat de termijn van 16 weken, waarover de gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend, wordt gesteld op 52 weken. Per 52 weken mag dan gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.

### **Referentieperiode leidinggevenden**

De referentieperiode waarover de gemiddeld 48 uur en de gemiddeld 40 uur bij nachtarbeid wordt berekend wordt voor leidinggevenden op 52 weken gesteld. Het moet wel gaan om werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geven, dus niet de meewerkend voorman die maar een klein deel van zijn tijd leiding geeft.

### **Pauze**

Als de werknemer werkt in een situatie van 'alleenarbeid' zonder contact met andere werknemers met overeenkomstige functie, en/of als het werk redelijkerwijs niet afgewisseld kan worden door een pauze, kan in collectief overleg worden afgesproken dat er geen pauze wordt genomen. De werknemer mag dan gemiddeld maximaal 44 uur per week werken, gemeten over 16 weken. Bij noodzakelijke bereikbaarheid tijdens de pauze kan collectief worden afgesproken dat de werknemer geconsigneerd is tijdens de pauze.

### **Noodzakelijke werkzaamheden**

Voor werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld, en door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet zijn te voorkomen, mag één keer in elke periode van twee weken een (nacht)dienst van 14 uur worden gewerkt.

### **Plotseling onvoorziene situaties**

Wanneer zich plotseling een onvoorziene situatie voordoet, waarbij personen ernstig letsel (kunnen) oplopen, of buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat of kan ontstaan, en er onmiddellijk moet worden ingegrepen gelden de wettelijke normen niet, als die dat ingrijpen belemmeren.

Wanneer de werknemer daardoor dagelijkse of wekelijkse rusttijd misloopt moet dat later worden gecompenseerd. (Deze bepaling staat overigens in de ATW zelf, niet in het ATB)

### **Feestdagen**

Als de werkzaamheden dat noodzakelijk maken, kan in collectief overleg in een periode van 7 aaneengesloten dagen voor een feestdag twee keer een (nacht)dienst van maximaal 14 uur worden gedraaid.

### **Aanwezigheidsdienst**

Een aanwezigheidsdienst is een dienst waarin de werknemer verplicht op de werplek aanwezig is om bij een oproep aan de slag te gaan. Sinds enkele geruchtmakende uitspraken van Europese en Nederlandse rechters telt alle aanwezigheidstijd mee als arbeidstijd. Het ATB is aan die uitspraken aangepast. Aanwezigheidsdiensten worden bijvoorbeeld gebruikt in de ambulancesector en bij de brandweer. Wat zijn de regels?

- Een aanwezigheidsdienst mag alleen bij collectieve regeling worden toegepast.
- Maximaal 52 maal per 26 achtereenvolgende weken.
- Inclusief de aanwezigheidsdiensten mag de werknemer maximaal gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken werken.
- Zowel voorafgaand aan als aansluitend op een aanwezigheidsdienst moet de werknemer een onafgebroken rusttijd hebben van tenminste 11 uren. Deze mag per periode van 7x24 uren maximaal één keer worden ingekort tot 10 uur en één keer tot 8 uur.
- Bij een aanwezigheidsdienst van 24 uur komt de werknemer niet toe aan de verplichte dagelijkse rusttijd van 11 uur per periode van 24 uur. Bij collectieve regeling moet worden afgesproken hoe een als gevolg van een aanwezigheidsdienst niet genoten dagelijkse of wekelijkse rusttijd van de werknemer wordt gecompenseerd. Als daarover geen afspraken zijn gemaakt moet de werknemer in elke periode van 7x 24 uur een rusttijd hebben van tenminste 90 uur. Deze rusttijd bestaat uit een onafgebroken rustperiode van tenminste 24 uren en 6 onafgebroken rustperioden van tenminste 11 uren. Deze laatste mogen eenmaal worden ingekort tot 10 uur en eenmaal tot 8 uur.

### *Aanwezigheidsdienst en maatwerk*

- Wanneer de werknemer daarmee uitdrukkelijk schriftelijk instemt, kan per periode van 26 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 60 uren per week arbeid worden verricht. Deze schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor eenzelfde periode verlengd, tenzij de werknemer uitdrukkelijk en tijdig te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen.

## **2) Sectorspecifieke afwijkingen**

Naast de algemene afwijkingen zijn er ook tal van sectorspecifieke afwijkingen. Deze uitzonderingen zijn vaak uitsluitend bedoeld voor speciale categorieën medewerkers in een sector. Deze categorieën worden ook in het ATB omschreven. Dit kan betekenen dat ondanks dat een werknemer in zo'n sector werkt, de desbetreffende afwijking toch niet op hem van toepassing kan zijn!

Sectoren waarvoor uitzonderingen zijn gemaakt zijn bijvoorbeeld de beveiliging, brood- en banketbakkerijen, distributie en overslag, landbouw, mijnbouwinstallaties, schoonmaak, tentoonstellingsbouw en de uitvaartsector.

### **Vervoer**

De grootste uitzondering binnen het ATB is het ATB voor het wegvervoer, binnenvaart, zeevaart, luchtvaart. Het ATB wegvervoer bevat regels voor vrachtwagens met een laadvermogen van meer dan 500 kg, voor bussen die meer dan 9 personen kunnen vervoeren en voor taxi's. Daarnaast zijn er aparte regelingen voor de binnenvaart, zeevaart en luchtvaart in het ATB Vervoer opgenomen. (Voor een uitgebreide uitleg van het ATB wegvervoer is een aparte brochure van FNV Bondgenoten beschikbaar)

### **Vrijwillige brandweer.**

Voor mensen die als vrijwilliger bij de gemeentelijke brandweer werken, maar zelf kunnen beslissen of ze aan een oproep gehoor geven, geldt vrijstelling van de normen van de ATW. Voor de categorie vrijwillige brandweerlieden die verplicht zijn gehoor te geven aan een oproep geldt dat zij niet gebonden zijn aan de gemiddeld 40 uren werkweek a.g.v. de consignatie in de nacht. Zij mogen maximaal 14 uur arbeid verrichten per etmaal.

### **Brood- en banketbakkerijen.**

Voor ambachtelijke brood- en banketbakkerijen, waar uitsluitend of in hoofdzaak wordt geproduceerd voor een of meer eigen brood- en banketwinkels, mag in collectief overleg het maximum aantal nachtdiensten worden verhoogd. Werknemers mogen in elke periode van 4 aaneengesloten weken ten hoogste 20 nachtdiensten werken.

### **Mijnbouwinstallaties/offshore.**

De offshore kent een omvangrijke set eigen normen. Met de regeling wordt het mogelijk in een ploegensysteem 12 uur op, 12 uur af te werken, gedurende 14 diensten in 28 dagen. Er mag maximaal 11 uur per (nacht)dienst gewerkt worden. Voor gedetailleerde uitleg van de normen is bij Staatstoezicht op de Mijnen een informatiebrochure verkrijgbaar.

### **Schoonmaakbedrijf.**

Voor het schoonmaken van gebouwen mag de dagelijkse onafgebroken rust minimaal 10 uur per 24 uur bedragen. Dit mag alleen in collectief overleg worden toegepast.

### **Tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie**

Er mag maximaal 72 uur per week worden gewerkt. De dagelijkse rusttijd van tenminste 11 uren per 24 uur mag 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot tenminste 8 uren. Deze regelingen mogen alleen in collectief overleg worden toegepast.

### **Ambulancezorg**

In de ambulancezorg mogen in collectief overleg aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten worden opgelegd. Een bereikbaarheidsdienst mag maximaal 3 maal per 7x24 uren en 45 maal per 16 weken worden opgelegd, en een aanwezigheidsdienst maximaal 52 maal per 26 weken.

Bij een cumulatie van bijzondere diensten (consignatie, aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten) geldt dat de werknemer deze tezamen ten hoogste 3 maal per 7x24 uren en 32 maal per 16 achtereenvolgende weken consignatie mag worden opgelegd.