

# **De Arbeidstijdenwet**

**De werking van de vernieuwde arbeidstijdenwet 2007**

# Inhoudsopgave

## Inleiding

### 1. Een nieuwe ATW

1. Verantwoorde grenzen
2. Waar is de wet op gericht
3. Belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe wet
4. De overgangsperiode

### 2. De nieuwe Normen

1. De termen arbeidstijd, dienstdtijd en rusttijd
2. Maximale arbeidstijd
3. Pauze
4. Minimale rusttijden
5. Zondagsarbeid
6. Nachtarbeid
7. Consignatie

### 3. De praktijk: beleid en medezeggenschap

1. Beleidsvoorschriften
2. Relatie tussen ATW, cao en specifieke afspraken
3. OR en vakbeweging en de Wet
4. Kleine bedrijven: de PVT
5. De strategie van de OR/PVT
6. Handhaving en Arbeidsinspectie

### 4. Bijzondere situaties

### 5. Uitzonderingen (ATB)

1. Algemene afwijkingen
2. Sectorspecifieke afwijkingen

## Begrippen

## Overzichtsmatrix

## **Inleiding**

Per 1 april 2007 is een nieuwe, grondig herziene Arbeidstijdenwet van kracht geworden. De aanpassing van de Wet belichaamt een nieuw evenwicht in de belangen van overheid, werkgevers en werknemers, waar oude afspraken kennelijk niet meer voldeden. De nieuwe ATW bouwt weliswaar voort op de oude ATW van 1996, maar verschilt op een aantal punten wezenlijk.

In deze brochure leggen we de structuur en de inhoud van de nieuwe ATW uit. Per onderwerp geven we kort het verschil aan met de oude wet. En we zetten het af tegen het beleid van FNV Bondgenoten.

Daarnaast besteden we aandacht aan de praktijk: de mogelijkheden van kaderleden, OR-leden en leden van Personeelsvertegenwoordigingen (PVT's). Het gaat dan om het volgen van het arbeidstijdenbeleid in het eigen bedrijf, het maken van afspraken over arbeidstijden, en de uitvoering van die afspraken.

Vervolgens staan we stil bij uitzonderingsregelingen in het ATB. We gaan in op de wijze waarop de controle op de naleving plaatsvindt. Aan het einde van de brochure staan een begrippenlijst en overzichtsmatrix van de wettelijke normen.

## **1. Een nieuwe ATW**

### **1.1 Verantwoorde grenzen**

Het belang van goede afspraken over arbeidstijden is groot. Bedrijven proberen arbeidstijden zo precies mogelijk aan het werkaanbod aan te passen: meer werken wanneer het druk is, minder werken wanneer het rustig is. Dat brengt vaak onregelmatigheid en onvoorspelbaarheid van werktijden met zich mee.

Voor werknemers echter gaat het er om werk en privé goed met elkaar te kunnen combineren. Zij zoeken juist voorspelbaarheid en regelmaat in hun werktijden. Zeggenschap over de werktijden is hierbij van doorslaggevend belang. Deze vaak tegenstrijdige factoren zorgen ervoor dat het inrichten van arbeidstijden een ingewikkeld maar belangrijk proces is, waarin werkgever en werknemers gezamenlijk naar oplossingen zoeken.

Het is belangrijk dat ook de nieuwe ATW hierbij verantwoorde grenzen stelt. In veel cao's (en bedrijfsreglementen) staan grenzen die een tikje strakker liggen dan de oude ATW. Die afspraken zijn er niet voor niets. De komst van de nieuwe Wet, die vooral nieuwe buitengrenzen vaststelt, betekent niet dat collectieve afspraken opzij worden geschoven. De bestaande afspraken blijven dus in principe van kracht. Mogelijk moeten formuleringen wel worden aangepast als ze verwijzen naar of gebaseerd zijn op de tekst van de oude ATW. De afspraken moeten vervolgens natuurlijk wel steeds bij het afsluiten van de cao worden herbevestigd. Ten opzichte van deze nieuwe wettelijke regeling geldt: beter m $\grave{a}$ g en is verreweg in de meeste situaties nodig en gewenst.

### **1.2 Waar is de Wet op gericht?**

#### **Op wie is de wet van toepassing**

De ATW geldt voor iedere werknemer, die minder dan drie maal het minimumloon verdient. Werknemers die meer verdienen maar regelmatig in de nacht werken en/of op risicovolle plekken vallen ook onder de ATW. Het begrip werknemer moet breed worden opgevat, in de zin van: iemand die onder gezag van een ander arbeid verricht. Dat betekent dat de ATW ook geldt voor stagiaires en voor uitzendkrachten. Voor uitzendkrachten geldt de werkgever van het inlenende bedrijf voor de ATW als werkgever.

De ATW zal voor de ZZP-er in de regel niet gelden, omdat hij geen werkgever of werknemer is. Dat wordt anders als hij onder het gezag van een ander werkt. Dan is de ATW wel op hem van toepassing. (Op het eind van de brochure gaan we wat verder in op de loongrens en op de positie van uitzendkrachten).

## Doel van de wet

Het doel van de wet is drieledig:

- Bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer te waarborgen
- Ruimte bieden voor maatschappelijke participatie en zorgtaken van de werknemer
- Ruimte bieden voor flexibiliteit voor bedrijven.

De wetsherziening in 2007 is met name gericht op deze laatste doelstelling. De nieuwe ATW biedt meer ruimte voor collectieve, maar ook voor individuele afspraken tussen werkgevers en werknemers.

### 1.3 Belangrijkste verschillen tussen de oude en de nieuwe wet

De herziening van de ATW had drie achtergronden:

1. het vereenvoudigen van de regels over arbeidstijden
2. het terugbrengen van het niveau van de normen (de oorspronkelijke bedoeling was tot het niveau van de Europese Richtlijn arbeidstijden; dat is later op advies van de SER gedeeltelijk gecorrigeerd)
3. meer ruimte bieden voor individuele afspraken tussen werkgever en werknemer.

Dit heeft geleid tot een aantal grote veranderingen ten opzichte van de oude wet, namelijk:

- *De dubbele normering* van standaard en overlegregeling is grotendeels losgelaten. De meeste nieuwe normen meteen uiterste normen geworden. Daarmee heeft de ATW het karakter van een minimumwet gekregen. Dat betekent dat van de meeste normen niet in negatieve zin kan worden afgeweken. Wél in positieve zin uiteraard. Omdat in de meeste situaties de uiterste ruimte van de wet overbodig is, zijn nadere regels in cao en bedrijfsregelingen nodig om af te bakenen tot hoever partijen willen gaan.
- Het onderscheid tussen normale arbeidstijd en arbeidstijd plus *overwerk* is vervallen. De nieuwe wet kent geen definitie meer van overwerk. De wet kent dus ook geen grenzen meer voor de normale arbeidstijd volgens rooster, zonder overwerk.
- De normen zijn op onderdelen *ruimer* geworden dan de oude overlegregeling.
- De verhouding tussen *Arbeidstijdenbesluit* en ATW is gewijzigd. Door het wijzigen van oude striktere normen (bijvoorbeeld voor nachtarbeid) zijn sommige uitzonderingen uit het ATB niet meer nodig. Ook zijn hier en daar bepalingen van de ATB, in de ATW terechtgekomen. Daardoor is het ATB veel minder omvangrijk geworden. Het niveau van de ATB is grotendeels hetzelfde gebleven.
- De bevoegdheden van de *Arbeidsinspectie zijn gewijzigd*. Dit komt doordat er in de nATW een juridisch verschil is tussen normen. Er zijn normen die strafrechtelijk door de Arbeidsinspectie worden gehandhaafd en normen die civielrechtelijk zijn en collectief of individueel moeten worden bewaakt, en eventueel via de kantonrechter kunnen worden afgedwongen. Al met al betekent dit dat er door de arbeidsinspectie op minder normen wordt gecontroleerd.
- *Meer werknemers dan voorheen vallen* onder de wet door een andere definitie van de werkingssfeer.

Door deze wijzigingen in de Arbeidstijdenwet zijn collectieve afspraken in de cao en in bedrijfsregelingen veel belangrijker geworden.

### 1.4 De overgangperiode

De Nieuwe Arbeidstijdenwet is per 1 april 2007 van kracht. De wet kent een *overgangperiode van 1 april 2007 tot 1 april 2008*, vanaf dat moment geldt de wet voor alle sectoren. De sociale partners kunnen in die periode de cao aanpassen aan de verruimde normen. Ingangsdatum is de datum dat de cao afloopt. In sectoren waar de cao niet in het overgangsjaar afloopt, zal de wet dus op 1 april 2008 van kracht worden. Ontbreekt een cao dan tellen de regel vanaf 1 april 2007.

## 2. De nieuwe normen

De wet hanteert strikte omschrijvingen, noodzakelijk om regelgeving te kunnen hanteren. Arbeidstijd wordt in de wet aangeduid als het tegengestelde van rusttijd. Een activiteit wordt in de wet aangeduid als arbeidstijd of als rusttijd, nooit iets ertussenin.

### 2.1 De termen arbeidstijd, diensttijd en rusttijd

De wet definieert *arbeid* als: elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Ook als de werknemer 'slechts' op de arbeidsplaats moet blijven om te wachten op een oproep om aan het werk te gaan, of om te wachten op klanten, zoals in de detailhandel, dan wordt dat als *Arbeidstijd* gezien. Zelfs al is het slapend, bijvoorbeeld bij aanwezigheidsdiensten bij ambulancediensten of brandweer, De ATW stelt een aantal elementen expliciet gelijk aan arbeidstijd. De belangrijkste zijn: vakantie, OR-werk, ziekte. Dat geldt echter slechts voorzover dat valt in de tijd dat anders arbeid zou worden verricht. Voor dat gedeelte tellen deze activiteiten dus mee bij de berekening van de totale arbeidsduur. Dit geldt niet voor ADV-uren of -dagen! Opleidingstijd in opdracht van de werkgever valt geheel onder de definitie van arbeidstijd.

*Rusttijd* is een periode waarin geen arbeid wordt verricht. De dagelijkse aaneengesloten rusttijd is een periode tussen twee diensten.

*Diensttijd* is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van een dienst wordt begrensd door twee wettelijk voorgeschreven onafgebroken dagelijkse of wekelijkse rusttijden. Diensttijd bestaat uit arbeidstijd plus pauzetijd.

Als een diensttijd bestaat uit twee gedeelten, die van elkaar worden gescheiden door een langere periode waarin geen arbeid wordt verricht, is er sprake van een *gebroken* dienst. Zolang de rusttijd tussen die twee dienstdelen niet voldoet aan de normen van de dagelijkse aaneengesloten rusttijd van 11 of 8 uur, horen de twee dienstdelen bij elkaar tot één en dezelfde dienst.

*Reistijd* is volgens de ATW woon-werkverkeer of werkwerkverkeer. Werkwerkverkeer is voor de wet arbeidstijd, woon-werkverkeer is rusttijd. Bepalend is of het onder gezag van de werkgever plaatsvindt. Meer hierover verderop in deze brochure.

### 2.2 Maximale arbeidstijd

In de nieuwe arbeidstijdenwet bedraagt de *maximale arbeidstijd* 12 uur per dienst. Per week mag men maximaal 60 uur werken. Een week begint op zondag 00.00 uur en eindigt zaterdag 24.00 uur.

Per 4 weken en per 16 weken moet de gemiddelde werktijd per week echter dalen. In elke aaneengesloten periode van 4 weken mag men niet meer dan 55 uur gemiddeld per week werken. In elke aaneengesloten periode van 16 weken daalt maximale gemiddelde arbeidstijd tot 48 uur per week. De periode van 4 weken en van 16 weken moeten als voortschrijdende periode worden gezien. Dat wil bijvoorbeeld bij de 16 weeks norm zeggen dat de gemiddeld 48 uur berekend moet worden over week 1 t/m 16, week 2 t/m 17, week 3 t/m 18 enz.

Van de norm van gemiddeld 55 uur over 4 weken mag in collectief overleg worden afgeweken. Dan moet wel nog steeds worden voldaan aan de andere normen.

Belangrijkste wijzigingen:

Er is geen onderscheid meer tussen standaard- en overlegnormen. En er wordt niet meer gesproken over normale arbeidstijden en arbeidstijd plus overwerk. Alle normen zijn inclusief overwerk. Dit betekent dat het aan sociale partners wordt overgelaten zelf een definitie van overwerk en bijbehorende maximale werktijden te formuleren. Het aantal normen t.a.v. de arbeidstijd bij dagdiensten is teruggebracht van 12 in de oude wet tot 4 in de nieuwe.

Bovendien is de referentieperiode veranderd. In de nieuwe ATW wordt gerekend met een periode van 16 aaneengesloten weken in plaats van 13 weken. Op deze manier sluit de nATW beter aan op de termijn die in Europees verband worden gebruikt.

Beleid FNV Bondgenoten:

FNV Bondgenoten wil dat alle cao-en afspraken bevatten over de *begrenzing* van de arbeidstijd volgens rooster, per dag en per week en eventueel over een langere periode berekend. FNV Bondgenoten is tegenstander van roosters waarin structureel werkdagen van 12 uur en werkweken van 60 uur zijn opgenomen. Uit onderzoek blijkt dat de arbeidsprestatie bij werkdagen langer dan 9 uur aanzienlijk daalt. Structureel lange werkdagen en werkweken hebben een negatieve invloed op lichaam en geest en beperken de mogelijkheden om werk en privé te combineren. Ook komt de veiligheid eerder in het geding. Dit moet beperkt blijven tot uitzonderlijke situaties.

Een normale werkdag zonder overwerk moet in de regel niet meer bedragen dan 9 uur, bij uitzondering 10 uur. Werkweken volgens rooster dienen te worden begrensd tot 40 uur, met de mogelijkheid om deze in overleg in de cao of met OR of PVT voor maximaal 16 weken per jaar te verlengen tot 45 uur.

Daarnaast dienen alle cao-en afspraken te bevatten over overwerk: over de definitie van overwerk, over begrenzing ervan en over betaling.

Een goede *definitie* van overwerk is: elk uur buiten het vastgestelde individuele dienstrooster is een overuur. In het kader van gelijke behandeling tussen voltijders en deeltijders is het verstandig een onderscheid te maken tussen overuren en meeruren. Voltijders en deeltijders moeten volgens de wet gelijk worden beloond, inclusief toeslagen e.d. Meeruren voor een part time of een partiel leerplichtige werknemer zijn uren boven het voor hem vastgestelde aantal uren, tot aan het aantal uren van zijn full time collega. De definitie van overwerk dient als uitgangspunt voor de te maken afspraken over de beperking van overwerk. Overwerk is toegestaan:

- Indien de werknemer daar voor dat geval mee instemt
- Tot aan een totale arbeidstijd van maximaal 55 uur per week
- Maximaal 20 uur overwerk per 4 weken en maximaal 100 uur op jaarbasis
- Bij een voorspelbare behoefte aan extra overwerk kunnen vooraf met OR/PVT afspraken worden gemaakt over grenzen, periode en voorwaarden ('ad hoc regeling')
- Voor overwerk dient een toeslag te worden betaald, die door de werknemer naar keuze in tijd of in geld kan worden opgenomen

Een variant voor de vrijstelling van (de verplichting tot) overwerk kan bestaan uit vrijstelling voor bepaalde categorieën werknemers:

- Ouderen (boven 50 of 55 jaar);
- Werknemers van wie de gezondheidstoestand het verrichten van overwerk niet toelaat. Bij verschil van mening hierover kan een medische verklaring worden gevraagd;
- Werknemers met zorgverplichtingen;
- Algemeen: werknemers van wie zwaarwegende persoonlijk omstandigheden het verrichten van overwerk niet toelaten.

**In schema:**

Normen	Overlegregeling ATW	Nieuwe ATW	Beleid FNV Bondgenoten
<b>Maximumarbeidstijden</b>			
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	45 uur over 13 weken (excl. overwerk)	48 uur over 16 weken	36-38 uur per week (excl. overwerk)
Arbeidstijd per dienst	10 uur (excl. overwerk)	12 uur	Max 9 uur (excl overwerk) Max 10 uur in overleg met OR of PVT en met instemming van de werknemer
Arbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk)	60 uur	Max 40 uur (excl. overwerk) In overleg met OR of PVT max 45 uur gedurende max 16 weken per jaar In overleg met OR of PVT max 48 uur bij roosterergonomische redenen
Gemiddelde arbeidstijd per week over 4 weken	50 uur (excl. overwerk)	55 uur*	
<b>Overwerk</b>			
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	12 uur per dienst 60 uur per week 48 uur gemiddeld over 13 weken	12 uur per dienst 60 uur per week Gemiddeld 55 uur over 4 weken* Gemiddeld 48 uur over 16 weken	Overwerk alleen op vrijwillige basis Maximaal 55 uur arbeidstijd per week Max 20 uur overwerk per 4 weken en 100 uur op jaarbasis Eventueel aanvullende afspraken met OR/PVT afspraken ('ad hoc regeling')

\* Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken  
Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

## 2.3 Pauze

De pauze is volgens de definitie in de ATW een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten, waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat. De werknemer moet dus minimaal 15 minuten echt van zijn arbeidsplaats weg kunnen. Een machinegebonden pauze is dus geen pauze in de zin van de ATW. Tien minuten koffie-break evenmin. Looptijd die nodig is om van de arbeidsplaats af te komen, tijd om verplichte werkkleding uit te trekken en handen te wassen behoort niet tot de pauzetijd. Het maakt voor de wet niet uit of er sprake is van een betaalde of een onbetaalde pauze. De ATW gaat niet over de betaling, dat wordt in de cao of in de bedrijfsregeling geregeld.

Hoe langer de dienstdag is hoe langer er gepauzeerd moet worden volgens de ATW.

Bij meer dan 5½ uur arbeidstijd per dienst geldt een ½ uur pauze. Dit ½ uur is in twee delen van minimaal ¼ uur op te splitsen. Bij meer dan 10 uur minimaal ¾ uur pauze, in drie maal ¼ uur op te splitsen.

Er is in de ATW niets geregeld over wanneer pauzes moeten vallen.

In collectief overleg kan worden afgesproken dat de pauze tot 15 minuten wordt beperkt. Alleen dit kwartier is ter controle van de *arbeidsinspectie*, sancties kunnen strafwettelijk worden opgelegd. De overige normen zijn civielrechtelijke normen, en kunnen dus door de individuele werknemer, de OR of de vakbond via de kantonrechter worden afgedwongen.

Er zijn situaties waarin de werknemer oproepbaar moet zijn tijdens de pauze. En soms is het niet mogelijk het werk zo te organiseren dat er een pauze wordt opgenomen die voldoet aan de wettelijke regels. Voor dergelijke situaties zijn in het ATB aparte regels opgenomen.

#### Belangrijkste wijzigingen

De nieuwe normen zijn flexibeler dan de normen uit de standaardregeling in de oude wet. Ten opzichte van de overlegregeling zijn ze strenger omdat er bij een langere arbeidsduur dan 10 uur nu ook een norm is van drie kwartier. Maar nieuw is dat bij collectieve regeling de pauze is in te korten tot een kwartier, en de arbeidsinspectie slechts dat kwartier handhaaft.

#### Beleid FNV Bondgenoten:

Een dienst van 12 uur met daarin een kwartier pauze kan volgens de ATW, maar is vanuit het oogpunt van veilig en gezond werken onwenselijk. Hersteltijd, voldoende rust als onderbreking van de arbeidstijd is nodig, zeker gezien de steeds verdergaande intensivering van de arbeid. Voor een goede *pauzeregeling* hanteert FNV Bondgenoten de volgende normen:

- Bij een arbeidstijd van meer dan 5½ uur minimaal een ½ uur pauze
- Bij meer dan 8 uur arbeidstijd minimaal 3 kwartier pauze
- Bij meer dan 10 uur arbeidstijd 1 uur pauze, waarvan minstens een ½ uur aaneengesloten.
- Een pauze moet tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor afloop van dienst liggen.
- Pauze moet een echte onderbreking van de arbeid vormen, te genieten in een ruimte die daar geschikt voor is.
- Een telefoon voor de bereikbaarheid naast je boterham kan, maar oproepen moeten niet ten koste van de pauze gaan. Voor de gemiste pauze moet dan elders op de dag compensatie wordt geboden.

De pauze is een onderwerp dat vaak met onduidelijkheid en onenigheid gepaard gaat. Daarom is het in sommige situaties van belang om er goede afspraken over te maken. Bijvoorbeeld over het doorbetalen van de pauze, over de vraag welke elementen niet tot de (netto) pauzetijd behoren (de looptijd naar de kantine of de tijd om zich verplicht van werkkleding te ontdoen of te douchen), compensatie voor het ontbreken of voor het missen van pauze of voor machine- en werkplekgebonden pauze.

#### In schema:

Normen	Overlegregeling ATW	Nieuwe ATW	Beleid FNV Bondgenoten
<b>Pauze</b>			
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur)	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2 x ¼ uur) In collectief overleg in te korten tot ¼ uur.	Arbeidstijd per dienst > 5½ uur: min ½ uur Arbeidstijd per dienst > 8 uur: min ¾ waarvan ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Geen norm	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in 3 x ¼ uur) In collectief overleg in te korten tot ¼ uur.	Arbeidstijd per dienst > 10 uur: 1 uur waarvan ½ uur aaneengesloten Pauze dient te liggen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor afloop dienst
<b>Minimumrusttijden</b>			
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur Hetzij 60 uur per 9x24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	Hetzij 36 uur per 7x24 uur Hetzij 72 uur per 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur	Normale werkweek is van maandag t/m vrijdag. Bij arbeid op zaterdag en op zondag maximaal 7 diensten aaneengesloten
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	

Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

## 2.4 Minimale Rusttijden

*Dagelijkse rusttijd:* per periode van 24 uur geldt een onafgebroken verplichte aaneengesloten rusttijd van 11 uur. Starttijd van de periode van 24 uur is de begintijd van de dienst. Begint de dienst om maandag 09.00 uur dan eindigt die meetperiode op dinsdag 09.00 uur. De rusttijd begint als de diensttijd eindigt. Een verkorting tot 8 uur is éénmaal per periode van 7x24 uur toegestaan. Dit betekent dat een avonddienst tot 22.30 uur niet kan worden gevolgd door een ochtenddienst die om 06.00 uur begint. Zie het voorbeeld hieronder. Acht uur rust tussen diensten is het minimum.

	begin	einde	rust tot de volgende dienst
maandag	9.00	17.00	16 uur
dinsdag	9.00		

	begin	einde	rust tot de volgende dienst
maandag	14.00	22.30	7,5 uur
dinsdag	6.00	14.00	

De *wekelijkse* rust kent twee alternatieve normen die naar keuze kunnen worden toegepast. De basisnorm is dat binnen elke periode van 7x24 uur een periode van 36 uur aaneengesloten rust moet worden ingebouwd. De periode van 7x24 uur is een voortschrijdende periode. Starttijd van de periode van 24 uur is weer de begintijd van de dienst. En de periode van 7x24 uur wordt gerekend van dag 1 t/m dag 7, dag 2 t/m dag 8, 3 t/m 9 enz. Hoe je de periode ook neemt, er moet 36 uur aaneengesloten rust in zitten. Zie voorbeeld 1.

	begin	einde	rust tot de volgende dienst
maandag	9.00	17.00	16 uur
dinsdag	9.00	17.00	16 uur
woensdag	9.00	17.00	16 uur
donderdag	9.00	17.00	16 uur
vrijdag	9.00	17.00	74 uur
zaterdag	vrij		
zondag	vrij		
maandag	9.00		

Voorbeeld 1: minimaal 36 uur rust per 7x24 uur

Als dat niet het geval is, dan kan de alternatieve norm worden toegepast. In plaats van 36 uur aaneengesloten per 7x24 uur kan dan worden gekozen voor de norm van 72 uur aaneengesloten rust in elke periode van 14x24 uur. Die 72 uur mogen worden gesplitst in blokken van elk minimaal 32 uur aaneengesloten. Daardoor zijn varianten mogelijk als 32 in week 1 en 40 uur in week 2; 35 uur in week 1 en 37 uur in week 2 of 32 + 32 + 32 uur verspreid over de periode van 14x24 uur. Zie voorbeeld 2.

	begin	einde	rust tot de volgende dienst
maandag	14.00	22.00	16 uur
dinsdag	14.00	22.00	16 uur
woensdag	14.00	22.00	16 uur
donderdag	14.00	22.00	16 uur
vrijdag	14.00	22.00	16 uur
zaterdag	14.00	19.00	35 uur
zondag	vrij		

maandag	6.00	14.00	16 uur
dinsdag	6.00	14.00	16 uur
woensdag	6.00	14.00	16 uur
donderdag	6.00	14.00	16 uur
vrijdag	6.00	14.00	16 uur
zaterdag	6.00	14.00	48 uur
zondag	vrij		
maandag	14.00		

Voorbeeld 2: minimaal 72 uur rust per 14x24 uur, gesplitst

Maar ook is het mogelijk dat de 72 uur rust aaneengesloten worden opgenomen aan het einde van de 14x24 uur. Waardoor er als uiterste 11 diensten aaneengesloten kunnen worden gewerkt, Daar zijn echter wel drie beperkende factoren van belang:

- Een reeks van 11 diensten is slechts toegestaan als er geen nachtdiensten onderdeel van uitmaken. Als één of meer van deze reeks diensten een nachtdienst is mag de reeks maximaal 7 diensten bevatten
- Als een reeks van 11 diensten wordt afgesloten door 72 uur aaneengesloten rust, moet deze reeks ook worden voorafgegaan door een aaneengesloten rusttijd van 72 uur. Dat komt omdat de aaneengesloten rusttijdbepaling er in elke periode van 7x24 of 14x24 uur moet kloppen. Zie voorbeeld hieronder.
- Wanneer er alleen vanwege bedrijfsomstandigheden op zondag wordt gewerkt kan elke werknemer per geval weigeren op zondag te werken

De wekelijkse rustnorm wordt wel overschreden. Maar er wordt gebruik gemaakt van de 14x24 uur periode: door de 48 uren periode in de tweede week komt het totaal op 73 uur rust. Week drie moet dan aaneengesloten weer minstens 34 uur rust hebben. Totaal wordt in die twee weken 45+48 uur arbeid verricht.

	begin	einde	rust tot de volgende dienst
donderdag	8.00	17.00	87 uur
vrijdag	vrij		
zaterdag	vrij		
zondag	vrij		
maandag	8.00	17.00	15 uur
dinsdag	8.00	17.00	15 uur
woensdag	8.00	17.00	15 uur
donderdag	8.00	17.00	15 uur
vrijdag	8.00	17.00	15 uur
zaterdag	8.00	17.00	15 uur
zaterdag	8.00	17.00	15 uur
zondag	8.00	17.00	15 uur
maandag	8.00	17.00	15 uur
dinsdag	8.00	17.00	15 uur
woensdag	8.00	17.00	15 uur
donderdag	8.00	17.00	87 uur
vrijdag	vrij		
zaterdag	vrij		
zondag	vrij		
maandag	8.00	17.00	15 uur

Voorbeeld 3: minimaal 72 uur rust per 14x24 uur, aaneengesloten opgenomen.

Er wordt gebruik gemaakt van een aaneengesloten rusttijd van minimaal 72 uur per 14x24 uur. Er ontstaat een serie van maximaal 11 aaneengesloten diensten. Maar de periode van 11x24 uur moet op elke manier

genomen kunnen worden. Dus ook van de laatste donderdag 14x24 uur teruggerekend. Dus ook voorafgaand aan de serie van 11 diensten is 72 uur rust verplicht.

#### Belangrijkste wijzigingen

De regeling voor de dagelijkse rust is niet veranderd.

Bij de wekelijkse rusttijd is de referentieperiode van 7x24 onveranderd, die van 9x24 is naar 14x24 uur omgezet. Bijgevolg is 60 uur naar 72 uur gegaan terwijl bij langere dienstreeksen ook de rusttijd wordt verlengd. De 72 uur is op meerdere manieren op te splitsen, zodat de regeling flexibeler is geworden. De oude norm van maximaal 1x5 weken 32 uur, wordt verruimd tot zo vaak een rust van 32 uur als dat met de 72 uur te doen is.

#### Beleid FNV Bondgenoten:

FNV Bondgenoten gaat uit van een *minimum aaneengesloten* dagelijkse rusttijd van minimaal 11 uur per dag. 8 uur is te weinig om aan voldoende persoonlijke verzorging en slaap toe te komen. Bedenk daarbij dat de reis van werk naar huis tot in de regel tot de rusttijd wordt gerekend. De bond is daarom tegen de 'korte draai' in een ploegenrooster (bijvoorbeeld een avonddienst gevolgd door een ochtenddienst), óók als dat gedaan wordt om een langer weekend mogelijk te maken.

Wat betreft de wekelijkse rust gaat de bond uit van een normale werkweek van maandag tot en met vrijdag, binnen een dagvenster van 07.00 tot 18.00. Voor werk op afwijkende tijden zijn collectieve afspraken nodig over rooster en over toeslagen.

De nieuwe norm van mogelijk *11 diensten aaneengesloten* dient te worden vermeden. Als op zaterdag en/of op zondag moet worden gewerkt kan het vanuit het oogpunt van ergonomisch roosteren verstandig zijn om werkweken van 6 diensten mogelijk te maken. Daarmee zijn vaak mooiere roosters mogelijk dan het wat kunstmatig afgrenzen op maximaal 5 diensten per week. De uiterste grens ligt in de ogen van FNV Bondgenoten op een reeks 7 aaneengesloten diensten, ongeacht of dit dag of nachtdiensten zijn.

#### In schema:

Minimumrusttijden			
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	Hetzij 36 uur per 7x24 uur Hetzij 60 uur per 9x24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	Hetzij 36 uur per 7x24 uur Hetzij 72 uur per 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur	Normale werkweek is van maandag t/m vrijdag. Bij arbeid op zaterdag en op zondag maximaal 7 diensten aaneengesloten
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	

Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

## 2.5 Zondagsarbeid

De hoofdregel is: op zondag wordt *geen arbeid* verricht.

Uitzondering op deze regel kan worden gemaakt voor twee situaties.

1. Het werken op zondag is noodzakelijk vanwege de *aard van het werk*. Denk daarbij aan delen van de procesindustrie, aan de verpleging, of de brandweer. In dat geval kan de werknemer worden verplicht op zondag te werken wanneer het schriftelijk is afgesproken, hetzij in de individuele arbeidsovereenkomst, hetzij in de cao.
2. Het werken op zondag wordt noodzakelijk geacht vanwege *bedrijfsomstandigheden*. Denk bijvoorbeeld aan de detailhandel, of delen van de metaalindustrie. In dat geval kan op zondag worden gewerkt als aan twee voorwaarden wordt voldaan. In de eerste plaats moet de werkgever daartoe overeenstemming

hebben bereikt met OR of PVT of, bij het ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers. En in de tweede plaats moet de werkgever daarvoor per geval instemming vragen aan de individuele werknemer. Elke individuele werknemer heeft voor elke te werken zondag *het recht om te weigeren*. Dit individuele recht om per geval te weigeren kan niet ongedaan worden gemaakt door een collectieve afspraak in cao of met de OR; of door een algemene afspraak met de werknemer zelf bijvoorbeeld bij indiensttreding

Wanneer sprake is van de noodzaak vanwege aard van de arbeid of vanwege bedrijfsomstandigheden laat de ATW over aan beoordeling door sociale partners, en kan dus worden afgesproken bij cao of met de OR. Bij onenigheid kan dat ter toetsing aan de kantonrechter worden voorgelegd.

Wanneer op zondag wordt gewerkt geldt de norm dat de werknemer tenminste *13 van de 52 weken* een vrije zondag moet hebben. Van deze norm kan bij collectieve afspraak worden afgeweken, óók in negatieve zin. Maar in dat geval heeft de individuele werknemer ten allen tijde het recht om te weigeren om meer dan 40 zondagen te werken.

Voor werknemers, die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen, de wekelijkse rustdag op een *andere dag dan de zondag* vieren, gelden dezelfde regels voor die dag in plaats van voor de zondag. Zij moeten daarvoor een schriftelijk verzoek bij de werkgever hebben ingediend.

#### Belangrijkste wijzigingen

De bepalingen t.a.v. de zondag zijn grotendeels onveranderd gebleven. Nieuw is alleen de mogelijkheid om in collectief overleg af te kijken van de 13 vrije zondagen per jaar.

#### Beleid FNV Bondgenoten:

In bepaalde sectoren worden werknemers verplicht op zondag te werken, terwijl er feitelijk geen noodzaak is uit de aard van het werk. Denk hierbij aan de koopzondagen in de detailhandel. Een *goede toets* op de afspraken over het werken op zondag is dus geboden.

In situaties waarin vanwege de aard van het werk 7 dagen per week wordt gewerkt, zijn *minstens 2 vrije* zondagen per 5 weken (oftewel minimaal 40% van de zondagen vrij) uit sociale overwegingen gewenst, en in de regel ook goed mogelijk.

#### In schema:

Normen	Overlegregeling ATW	Nieuwe ATW	Beleid FNV Bondgenoten
<b>Zondagsarbeid</b>			
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: Noodzakelijk vanwege de aard van de arbeid én afgesproken in individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of : Noodzakelijk vanwege bedrijfsomstandigheden en overeengekomen met OR/PVT (of bij geen OR/PVT: belanghebbende werknemers) en per geval individuele instemming van de werknemer		
Zondagsbepaling	Tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken	Tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken. Indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar is individuele instemming vereist.	Tenminste 2 vrije zondagen per 5 weken

Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

## 2.6 Nachtarbeid

Een nachtdienst is volgens de definitie in de ATW een dienst waarin méér dan 1 uur in de periode tussen 00.00 en 06.00 uur wordt gewerkt. Dat betekent dat een dienst die eindigt om 01.00 of begint om 05.00 geen nachtdienst is. Een dienst die om 4.45 uur begint is wel een nachtdienst.

Voor nachtdiensten gelden strengere normen t.a.v. de arbeids- en rusttijden dan voor dagdiensten.

De norm voor de arbeidstijd per nacht is geen 12 uur, zoals de dag, maar maximaal 10 uur. Deze 10 uur mag maximaal 5 keer per periode van 14x24 uur en maximaal 22 keer per periode van 52 weken worden verlengd tot 12 uur. Dit wordt gebruikt worden voor het zogenaamde 'doorstaan in ploegen' bij plotselinge uitval wegens ziekte. Er wordt dan een halve dienst langer doorgewerkt en een collega komt een halve dienst eerder op, waardoor de ploeg op sterkte blijft...

Voor de arbeidstijd per week en per 4 weken gelden voor roosters met nachtdiensten dezelfde normen als voor dagdiestroosters: maximaal 60 uur per week, en per 4 weken maximaal 55 uur gemiddeld.

Voor de arbeidstijd per periode van 16 weken geldt de veel strengere norm van maximaal gemiddeld 40 uur arbeidstijd per week. Dat is alle arbeidstijd inclusief overwerk. Deze norm geldt pas wanneer de werknemer in deze periode van 16 weken 16 of meer nachtdiensten werkt, Deze 16 weken is een voortschrijdende periode, en loopt dus van week 1 t/m week 16, week 2 t/m 17, 3 t/m 18 enz. In elke periode moet de 40 uur worden nageleefd als het aantal nachtdiensten in die periode meer is dan 16.

Deze norm betekent bijvoorbeeld voor 3 ploegendiensten dat er maar weinig ruimte is voor overwerk. De 3 ploegendienst telt meer dan 16 nachtdiensten per 16 weken. Werknemers zijn dus gebonden aan de grens van gemiddeld 40 uur per week. Er wordt in de regel  $5 \times 8 = 40$  uur per week gewerkt. Voor de ATW is dat  $5 \times 7,5 = 37,5$  uur, exclusief pauzetijd. Deze 37,5 uur per week biedt dus gemiddeld 2,5 uur per week ruimte voor overwerk. Dat komt overeen met gemiddeld 1 extra dienst per 3 weken. Maar dat kan alleen onder de voorwaarde dat er een volwaardige pauze is van minimaal een half uur, en dat er géén overdrachtstijd is voor en na de dienst! Is aan één van deze voorwaarden niet voldaan dan beperkt dat de mogelijkheden voor overwerk nog verder.

	Ochtenddienst	Middagdienst	Nachtdienst	
Maandag	6.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-6.00 uur	
Dinsdag	6.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-6.00 uur	
Woensdag	6.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-6.00 uur	
donderdag	6.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-6.00 uur	
Vrijdag	6.00-14.00 uur	14.00-22.00 uur	22.00-6.00 uur	
Zaterdag	6.00-14.00 uur	-	-	
Zondag	-	-	-	
Arbeidsuren	6 x 7,5 = 45 uur	5 x 7,5 = 37,5 uur	5 x 7,5 = 37,5 uur	120 uur per 3 weken

Voorbeeld: overwerk in 3-ploegendienst is beperkt mogelijk

Voor de rusttijd na nachtdiensten gelden eveneens strengere normen. Na een nachtdienst eindigend na 02.00 uur geldt een minimale rusttijd van 14 uur. Een keer per 7x24 uur mag deze 14 uur worden ingekort tot 8 uur, Dit maakt een zogenaamde korte draai mogelijk: de overgang van een nachtdienst naar een middagdienst. De rusttijd na een reeks van 3 of meer nachtdiensten is minimaal 46 uur. Na een 12 uurnachtdienst kan de daaropvolgende rusttijd wordt ingekort tot 12 uur, om meerdere 12 uren nachtdiensten na elkaar mogelijk te maken.

Het aantal nachtdiensten dat de werknemer mag werken is begrensd tot maximaal 36 nachtdiensten per periode van 16 weken. Hierbij worden alleen nachtdiensten eindigend na 02.00 uur meegeteld. In collectief overleg is dit aantal te verhogen tot:

- Hetzij 140 nachtdiensten per periode van 52 weken.

- Hetzij maximaal 38 uur arbeidstijd in de periode tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 weken. Deze norm is met name toepasbaar in situaties waarin geen hele nachtdiensten, maar delen van de nacht wordt gewerkt, bijvoorbeeld in bakkerijen of bij de bezorging van kranten.

Het aantal achtereenvolgende diensten in een reeks, wanneer er in die reeks één of meer nachtdiensten zit mag maximaal 7 bedragen. Dit aantal mag bij collectieve regeling worden uitgebreid tot 8.

De arbeidsinspectie controleert op alle nachtnormen, met uitzondering van die normen waarvan in collectief overleg kan worden afgeweken. Daar controleert de AI alleen op de ruimste norm.

Belangrijkste wijzigingen:

De normen t.a.v. de nachtdiensten zijn een stuk flexibeler geworden, mede doordat normen die voorheen in het ATB stonden nu in de ATW zijn geïntegreerd.

Diensten die in de 'randen van de nacht', dus tussen twaalf en een en tussen vijf en zes, beginnen of eindigen, vallen niet meer onder de strengere nachtnormen.

Net als bij de dagdiensten is ook bij nachtdiensten het onderscheid tussen de *maximale arbeidstijd* met en zonder overwerk vervallen. Bovendien zijn per jaar 22 nachtdiensten van 12 uur mogelijk.

De werknemer valt nu minder snel onder de beschermende norm van de gemiddeld maximaal 40 uur per week: pas bij meer dan gemiddeld 1 nachtdienst per week.

Beleid FNV Bondgenoten:

De mogelijkheden om werknemers in de nacht te laten werken zijn verruimd. We weten uit de ergonomie dat nachtarbeid zwaar is voor lichaam en geest. Arbeid in nachtdienst werkt verstorend op het biologisch ritme.

Het is tegengesteld aan natuurlijke lichamelijke processen en vormt op langere termijn een belasting.

Werknemers die jaren in nachtarbeid hebben gewerkt zijn meetbaar minder gezond. Er zijn bijvoorbeeld verbanden gevonden met hart- en vaatziekten en er is een relatie met borstkanker aangetoond.

Dit alles geldt in versterkte mate bij extra lange nachtdiensten, bij veel diensten achter, en bij veel nachtdiensten in een korte periode. De (wettelijke) beperkingen zijn dus broodnodig. FNV Bondgenoten vindt de ruimte voor nachtarbeid in de nieuwe wet te ver gaan.

De bond hanteert de volgende *beleidsnormen t.a.v. de nachtarbeid*:

- Een nachtdienst is een dienst die geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 tot 06.00 uur valt.
- De arbeidstijd per nachtdienst is in de regel maximaal 8 uur. Incidenteel kan dat met overwerk zondig 10 uur worden.
- Verlenging tot een 12 uren dienst is niet toegestaan, tenzij a) de OR/PVT instemt, b) de werknemer per geval instemt, c) het beperkt blijft tot 1x per week en 8x per jaar.
- De gemiddelde arbeidstijd per week in roosters met nachtdiensten is, afhankelijk van het rooster 33,6-36 uur per week
- De maximale arbeidstijd per week in roosters met nachtdiensten is 40 uur. Alleen om roosterergonomische redenen kan dit 48 uur zijn (Soms leidt toepassing van de grens van 48 uur per week tot een beter rooster, dit ter beoordeling van en overeenstemming met OR/PVT)
- Overwerk is beperkt tot maximaal 8 uur per 2 weken
- De maximaal 40 uur gemiddeld over 16 weken gemeten geldt vanaf 1 nachtdienst in die periode.
- Afwijking van de norm t.a.v. het maximum aantal van 36 nachtdiensten per 16 weken moet zoveel mogelijk worden voorkomen. Als het echt niet anders kan is afwijking slechts mogelijk na overeenstemming in de cao en/of met OR/PVT en als de werknemer individueel - schriftelijk - instemt. Wat FNV Bondgenoten betreft is de grens dan maximaal:
  - hetzij 40 nachtdiensten per 16 weken (dat is gemiddeld 5 per 2 weken)
  - hetzij maximaal 20 uur arbeidstijd tussen 00.00 en 06.00 uur arbeidstijd per 2 weken
- Roosters met nachtdienst moeten bij voorkeur vooruit (d.w.z. met de klok mee) en gematigd tot snel roteren. Het aantal achtereenvolgende nachtdiensten is maximaal 5, maar bij voorkeur minder.(2-3)

- Permanent in de nacht werken is sowieso niet toegestaan.

**In schema:**

<b>Normen</b>	<b>Overlegregeling ATW</b>	<b>Nieuwe ATW</b>	<b>Beleid FNV Bondgenoten</b>
<b>Aanvullende regels bij nachtdiensten</b>			
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 en 06:00 uur arbeid wordt verricht	Een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00 uur	Een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 en 06:00 uur arbeid wordt verricht
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	gemiddeld 40 uur per week over 13 weken	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week bij 16 of meer nachtdiensten in die periode	Gemiddeld 33,6-36 uur per week
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	14 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)	
Minimumrust na 3 of meer nachtdiensten	48 uur	46 uur	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur (excl. overwerk)	10 uur (12 uur voor maximaal 5 x per 2 weken en 22 x per 52 weken)	8 uur (excl overwerk)
Maximumarbeidstijd per week	Geen norm (excl. overwerk)	60 uur	40 uur (excl overwerk) 48 uur bedragen bij roosterergonomische redenen in overleg met OR of PVT
<b>Overwerk bij nachtdiensten</b>			
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	10 uur per dienst  60 uur per week  40 uur gemiddeld over 13 weken	10 uur per dienst (12 uur voor maximaal 5 x per 2 weken en 22 x per 52 weken )  60 uur per week  55 uur gemiddeld over 4 weken*  40 uur gemiddeld over 16 weken bij 16 of meer nachtdiensten	10 uur per dienst Max 8 uur overwerk per 2 weken Verlenging tot 12 uur is niet toegestaan tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>• overeenstemming met OR/PVT,</li> <li>• instemming per geval van de werknemer</li> <li>• max 1x per week en 8 keer per jaar</li> </ul> 40 uur gemiddeld over 16 weken bij 1 of meer nachtdiensten
Maximumaantal nachtdiensten	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen)	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur In collectief overleg: max 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, óf max 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten In collectief overleg via cao en/of met OR of PVT, en indien de werknemer daar schriftelijk mee instemt:: max 40 nachtdiensten per 16 weken, óf max 20 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	7	Geen norm	5

Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	Geen norm	7 (8*)	Maximaal 7 aaneengesloten diensten
---	-----------	--------	------------------------------------

\* Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken  
Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

## 2.7 Consignatie

In veel bedrijven wordt gewerkt met consignatiediensten. Consignatie komt bovenop de normale werkweek en kan dus een behoorlijk zware belasting betekenen. Daarnaast kan consignatie veel inbreuk maken op het privé-leven van de werknemer, bijvoorbeeld in technische onderhoudsfuncties. Het betekent dat je regelmatig, ook buiten het normale dienstrooster, thuis en/of tijdens de pauzes, oproepbaar bent voor spoedeisend werk.

Volgens de definitie in de ATW is *consignatie*: een periode tussen twee diensten (maar eventueel ook tijdens een pauze) waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is bereikbaar te zijn om na oproep bedongen arbeid te verrichten.

Het wezen van consignatie is het oproepbaar zijn tijdens de rusttijd. De wet staat daarom ook toe bij een oproep de wettelijke voorgeschreven dagelijkse en/of wekelijkse aaneengesloten rusttijd en/of pauze wordt onderbroken en eventueel ook verminderd met de duur van die oproep.

De tijd van geconsigneerd zijn op zichzelf is geen arbeidstijd. De arbeidstijd begint vanaf het moment dat de telefoon/pieper gaat en eindigt bij afloop van de klus. De eventuele heenreis naar de klus telt als arbeidstijd, de terugreis niet. Een oproep geldt, al vergt dat maar een inzet van 10 minuten, als minimaal een ½ uur arbeidstijd. Consignatie, en ook een oproep in consignatie is in de definitie van de ATW geen dienst: er gelden daarmee andere regels voor arbeids- en rusttijden. Wat zijn de regels?

Er is een beperking gesteld aan het aantal dagen dat de werknemer geconsigneerd mag zijn. Per *periode* van 28 etmalen moet de werknemer minimaal 14 periodes van minimaal 24 uur vrij zijn van consignatie. In die 14 dagen zonder consignatie moeten bovendien minimaal twee aaneengesloten periodes van 48 uur zitten, waarin de werknemer helemaal vrij is, dus ook geen gewone dienst heeft.

Binnen een periode van 11 uur *vóór en 14 uur ná een nachtdienst* is consignatie niet toegestaan.

De *maximum arbeidstijd* in consignatie is 13 uur per periode van 24 uur. Dit is de normale arbeidstijd volgens rooster + eventueel overwerk + oproepen in consignatie vanaf pieper tot einde van de werkzaamheden bij elkaar opgeteld.

De *maximum arbeidstijd* per week is 60 uur.

De maximum arbeidstijd per 16 weken is gemiddeld 48 uur.

Wanneer de werknemer echter in een periode van 16 weken 16 of meer keer tussen 00.00 en 06.00 uur in de nacht is geconsigneerd moet er worden gecompenseerd. Dat kan op twee manieren:

- Door een grens van maximaal 40 uur arbeid gemiddeld per week over een periode van 16 weken te hanteren. Dit is een vorm van indirecte compensatie voor het oproepbaar zijn in de nacht.
- Door na de laatste oproep die is begonnen tussen 0.00 en 6.00 uur een *aaneengesloten rusttijd* van minimaal 8 uur te hanteren. Wanneer de werknemer na de laatste oproep besluit meteen met de gewone dienst door te gaan, kan deze 8 uur ook na afloop van die dienst worden genoten. Die periode van 8 uur moet dan *vóór* 24.00 van diezelfde dag liggen. Daarin mag de werknemer dus niet opnieuw geconsigneerd zijn. Dit is een directe compensatie voor oproepen in de nacht in de vorm van wat vaak een '*slaapurenregeling*' wordt genoemd. In ruil hiervoor mag de gemiddelde arbeidstijd per week 45 uur zijn i.p.v. 40 uur. De ATW zegt niets over het al of niet doorbetalen van uren die de werknemer normaal gesproken gewerkt zou hebben, maar door de compensatie niet werkt. Dat wordt aan sociale partners

overgelaten. Dat geldt ook voor toeslagen voor de oproepbaarheid op zich en voor de gewerkte tijd als gevolg van oproepen.

Praktisch gezien komt het er op neer dat bij gemiddeld meer dan 1 keer per week consignatie in de nacht *vooraf* moet worden beslist welke vorm van compensatie wordt gekozen. Er moet immers actief beleid op worden gevoerd om te voorkomen dat met een overschrijding van 40 uur arbeid zonder slaapurenregeling de wet wordt overtreden.

#### Belangrijkste wijzigingen

Nieuw is dat de twee verplichte perioden van 7 aaneengesloten etmalen zonder consignatie nu is op te splitsen. Dat maakt flexibeler consignatieroosters mogelijk.

Bovendien is de normstelling voor maximale arbeidstijd van gemiddeld 45 uur per week op gemiddeld 48 uur gekomen. Bij consignatie in de nacht geldt de strengere norm van gemiddeld 40 uur pas bij meer dan 16x consignatie per 16 weken. De keuze tussen directe of indirecte compensatie voor oproepbaarheid in de nacht is van het ATB overgeheveld naar de ATW.

#### Beleid FNV Bondgenoten:

Bereikbaar zijn voor incidentele en niet te voorziene arbeid is in een toenemend aantal situaties vereist. Deze diensten worden door betrokken werknemers over het algemeen als zeer vervelend ervaren voor de combinatie werk en privé. Nachtelijke consignatie met veelvuldige oproepen is bovendien slecht voor de gezondheid. Regels die de oproepbaarheid aan banden leggen en voldoende rust garanderen zijn dan extra belangrijk.

FNV Bondgenoten is van mening dat 2 weken consignatie per 4 weken te belastend is voor werknemer. De bond hanteert *een norm van maximaal 7 etmalen per 21 etmalen consignatie*, waarvan maximaal 2x een zaterdag of een zondag als grens. Alleen bij overeenstemming met OR/PVT en schriftelijke instemming van de werknemer is het, bijvoorbeeld in een vakantierooster, mogelijk daarvan af te wijken.

In het geval van nachtelijke consignatie is een goede *slaapurenregeling* onontbeerlijk. Die moet garanderen dat de werknemer niet na nachtelijke oproepen weer gewoon 's morgens vroeg moet beginnen, maar 8 uur aaneengesloten rust heeft. Voor zover de rusttijd valt tijdens uren die de werknemer normaal gesproken zou werken moeten deze uren worden doorbetaald. Analooq hieraan is in situaties met veel oproepen in het weekend een *weekendurenregeling* noodzakelijk. Deze moet minimaal 24 uur aaneengesloten rusttijd garanderen wanneer het weekend door veelvuldige oproepen verloren is gegaan. Dat geldt als er tussen vrijdag 18.00 en maandag 08.00 uur meer dan 4 oproepen zijn geweest of door oproepen meer dan 8 uur arbeid is verricht. De uren tussen 00.00 en 07.00 uur tellen hierbij dubbel. Voor zover de rusttijd valt tijdens uren die de werknemer normaal gesproken zou werken moeten deze uren worden doorbetaald.

#### In schema:

Consignatie			
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 2 x 7 aaneengesloten etmalen	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij tenminste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	Maximaal 7 per 21 etmalen consignatie, waarvan max 2 x een zaterdag of zondag. Afwijking hiervan alleen in collectief overleg, en met schriftelijke instemming van de werknemer
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	13 uur	
Maximumarbeidstijd per week	60 uur	60 uur	

Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 45 uur per week	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 13 weken gemiddeld 40 uur per week	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week Bij meer dan 16x consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die 16 weken: gemiddeld 40 uur arbeidstijd per week, óf gemiddeld 45 uur per week mits 8 uur onafgebroken rusttijd na laatste oproep tussen 00:00 en 06:00 uur (op te nemen uiterlijk voor 24:00 uur daarop)	gemiddeld maximaal 40 uur per week over 16 weken. Geldt al bij 1 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die periode. In collectief overleg gemiddeld maximaal 45 uur per week mits er sprake is van een slaapuren- en een weekenduren-regeling
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur	½ uur	

Grijs gearceerd = door de Arbeidsinspectie gehandhaafd

### 3. De praktijk: beleid en medezeggenschap

De ATW bevat niet alleen concrete arbeids- en rusttijdnormen, maar ook een aantal beleidsvoorschriften die ervoor moeten zorgen dat de ATW in de praktijk werkt. Deze beleidsvoorschriften zijn van groot belang voor een goed arbeidstijdenbeleid in het bedrijf. We zetten deze beleidsvoorschriften op een rij. Daarnaast komt de rol van de vakbond en de OR aan bod.

#### 3.1 Beleidsvoorschriften

Om de wetgeving goed te laten functioneren zijn algemene verplichtingen in de ATW vastgelegd die verband houden met de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet). Volgens de ATW wordt de werkgever geacht een zo goed mogelijk beleid te voeren m.b.t. de arbeids- en rusttijden van de werknemers. Daarbij moet hij, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, rekening met de persoonlijke omstandigheden van die werknemers.

Belangrijk uitgangspunt in de ATW is, dat de werkgever verantwoordelijk is voor de naleving van de wet, zowel wat betreft de concrete arbeids- en rusttijdnormen als de beleidsvoorschriften.

De volgende beleidsvoorschriften zijn belangrijk voor het functioneren van de ATW:

##### **a. Rekening houden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer**

De werkgever moet bij de vaststelling van het rooster van de werknemer rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid. Het gaat daarbij volgens de wet in ieder geval om de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten, en om 'maatschappelijke verantwoordelijkheden' van de werknemer. Dit geldt echter allemaal voor zover dat *redelijkerwijs* van de werkgever kan worden gevergd.

Dit laatste betekent dat van de werkgever niet het onmogelijke kan worden gevraagd om het werk aan de persoonlijke omstandigheden van de werknemers aan te passen. Aan de andere kant kan de werkgever kan de werkgever zich er niet te gemakkelijk van af maken, wanneer een werknemer duidelijk aangeeft problemen te hebben met zijn werktijden in relatie tot persoonlijke omstandigheden. Hij zal (eventueel voor

de rechter) aan moeten tonen dat en op welke manier hij zijn best heeft gedaan om het werk zo te organiseren dat de problemen worden opgelost.

#### **b. Vastleggen arbeids- en rusttijden**

De *arbeidstijdpatronen* moeten schriftelijk worden vastgelegd en voor iedere werknemer toegankelijk zijn. Met werkpatronen worden de roosters bedoeld: de dagen waarop gewerkt moet worden en de begin- en eindtijden van de diensten op die dagen.

#### **c. Mededeling arbeids- en rusttijden**

Nieuwe roosters moeten zo tijdig mogelijk voor ingang van het rooster aan de werknemer worden meegedeeld. Bepalend hiervoor zijn de afspraken die hierover zijn gemaakt; hetzij in de cao, hetzij met OR of PVT, hetzij met de betrokken werknemer zelf.

Als er geen collectieve of individuele afspraken zijn gemaakt geldt de basisregeling, namelijk dat het rooster *minstens 28 dagen* vooraf aan de werknemer moet worden meegedeeld.

Als de aard van het werk dit onmogelijk maakt moet in ieder geval de verplichte aaneengesloten wekelijkse rusttijd 28 dagen van tevoren bekend worden gemaakt. In dat geval moeten de werktijden *minimaal vier* dagen van tevoren worden meegedeeld.

Afspraken die in de cao, of met OR/PVT of met de individuele werknemer worden gemaakt kunnen zowel in positieve als in negatieve zin afwijken van de genoemde termijnen.

#### **d. Registratie en controle van arbeids- en rusttijden**

De gerealiseerde arbeidstijden moeten volgens de wet op een zodanige manier worden geregistreerd dat de naleving van de ATW kan worden gecontroleerd. Dit betekent dat niet alleen begin- en eindtijden van alle werkdagen moeten worden geregistreerd.

Ook bijvoorbeeld pauzes, nachtarbeid, overwerk en consignatie moeten worden geregistreerd. Het gaat er immers om, de naleving van de wettelijke normen te kunnen *controleren*. De controle op de naleving van deze voorschriften is een belangrijke taak van de OR of PVT. De OR/PVT heeft dan ook recht op inzage in de urenregistratie.

#### **e. Arbeidsomstandigheden**

Het is de verplichting van de werkgever om het beleid t.a.v. de arbeids- en rusttijden te voeren in samenhang met het algemene ondernemingsbeleid met het oog op veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers op basis van de Arbowet.

Concreet betekent dit dat de arbeids- en rusttijden een vaste plaats moeten hebben in de *risico inventarisatie* en -evaluatie in een bedrijf. Dit wil zeggen dat de werkgever de werktijden moet evalueren en indien nodig aanpassen. Dat moet hij doen vanuit opgedane ervaringen en nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbeids- en rusttijden.

Ook moet de werkgever deskundigheid op het gebied van werktijden in huis hebben ofwel zich laten bijstaan door een Arbo-dienst met deze deskundigheid.

### **3.2 Relatie tussen ATW, cao, afspraken met OR/PVT en individuele afspraken**

Voor de relatie tussen ATW, cao, afspraken met OR/PVT en individuele afspraken gelden een aantal spelregels. Welke zijn dat?

1. De Arbeidstijdenwet heeft grotendeels het karakter van een *minimumwet*. Dat wil zeggen er kunnen ten allen tijde afspraken worden gemaakt die in positieve zin van de wet afwijken. Dat kan zowel bij cao als via afspraken met OR of PVT als via individuele afspraken. Veel cao-en kennen een grens voor de arbeidstijd per dienst volgens rooster, bijv. van maximaal 9 uur.

2. Sommige onderdelen van de wet bevatten een norm waarvan in negatieve zin kan worden afgeweken. Waar dat het geval is, is dat expliciet in de wet aangegeven, en is bovendien via een ruimere norm aangegeven tot hoever deze afwijking kan gaan. Dat wil zeggen: via de cao of via een schriftelijke afspraak met de OR of PVT. Met het verdwijnen van het onderscheid standaard- en overlegregeling is het aantal normen, waarvan afwijking in collectief overleg mogelijk is, sterk verminderd. Het gaat concreet nog om *vier normen* waarvan kan worden afgeweken:
  - 55 uur arbeidstijd per week gemiddeld over 4 weken
  - ½ uur pauze bij meer dan 5,5 uur arbeidstijd; ¾ uur bij meer dan 10 uur
  - Maximaal 7 diensten aaneengesloten in een reeks waarvan één of meer nachtdiensten deel uitmaken.
  - 13 vrije zondagen op jaarbasis
3. Het *Arbeidstijdenbesluit* bevat een aantal afwijkingsmogelijkheden van de normen uit de ATW, sommige gebonden aan bepaalde situaties die zich kunnen voordoen, andere gebonden aan bepaalde sectoren. Ook hiervan kan alleen in collectief overleg gebruik worden gemaakt.
4. Afspraken met de OR of PVT of met *individuele* werknemers mogen niet in negatieve zin afwijken van afspraken in de cao. Dus als de cao bepaalt dat arbeidstijd per dienst volgens rooster, bijv. maximaal 9 uur is kan de OR of de individuele werknemer niet een rooster met 10 uursdiensten afspreken
5. Waar geen cao is of een cao geen afspraak over dat onderwerp bevat kan de OR/PVT of de individuele werknemer afspraken maken tot aan de grens die de ATW stelt
6. Als in de cao al een afspraak is opgenomen die afwijking van een bepaalde norm in collectief overleg expliciet mogelijk maakt (zie punten 3 en 4), geldt dat collectief overleg met de OR op basis van de ATW niet meer nodig is. Wel kan de OR nog instemmingsrecht hebben op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (zie ook volgende paragraaf)
7. Waar een afwijking in collectief overleg is toegestaan (zie punten 3 en 4) geldt:
  - De individuele werknemer kan alleen van die afwijking gebruik maken als dat via een collectieve regeling mogelijk is gemaakt
  - Geen collectieve afspraak betekent; geen toegang tot de afwijking

### 3.3 OR en vakbeweging en de Wet

Bij het maken van die afspraken over werktijden hebben zowel de vakbeweging als de ondernemingsraad een belangrijke taak. Het is goed om deze taken op een heldere manier te verdelen. De bond streeft ernaar om in de cao de hoofdlijnen vast te leggen. In de meeste gevallen gaat het dan om het vastleggen van 'normen' of 'uiterste grenzen' en om een aantal procedureafspraken. Ook de beloning voor het werken op bijzondere tijdstippen hoort - naar de mening van FNV Bondgenoten - in de cao te worden vastgelegd. Hoe gedetailleerd de aan te geven grenzen moeten zijn verschilt *per situatie*:

- Wat zijn de risico's die de werktijden in het bedrijf of de sector met zich meebrengen, zowel t.a.v. veilig en gezond werken als t.a.v. de combinatie werk en privé. Het spreekt voor zich dat als er in de praktijk in een bedrijf nauwelijks afwijkende werktijden voorkomen, er niet zo veel hoeft te worden geregeld.
- Welk type cao is het? De regelingen in een bedrijfstak-cao zijn over het algemeen minder gedetailleerd dan in een bedrijfs-cao
- Wat is er expliciet in de cao geregeld t.a.v. de arbeidstijden. Hoe meer er in de cao is geregeld, hoe minder gevolgen de wetswijziging voor het bedrijf zal kunnen hebben.
- Hoe is de zeggenschapssituatie in het bedrijf of de bedrijfstak? Hoe beter de zeggenschap is geregeld, zowel collectief als individueel, hoe minder behoefte werknemers hebben aan zeer gedetailleerde regelgeving

- Wat is er in een bedrijfsregeling afgesproken t.a.v. de werktijden? Veel bedrijven kennen een uitgebreid regelingenboek met vaak gedetailleerde afspraken over de arbeids- en rusttijden. Deze blijven na wijziging van de wet gewoon geldig.
- Wat staat er in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers. Ook deze blijven gewoon geldig.

De ondernemingsraad heeft vervolgens de taak om - binnen de grenzen van de cao en de ATW – zonodig specifieke zaken nader in te vullen, te overleggen over de roosters en de controle op de werktijden te organiseren. Het komt er dan op aan dat de OR, samen met de achterban, een heldere koers vaart. Dit houdt in dat de OR sterk in haar schoenen moet staan door grenzen te stellen en als het nodig is 'nee' te zeggen tegen de werkgever. De wet biedt de OR hiertoe op twee manieren een formele positie: Op grond van artikel 27 *WOR* heeft de OR het *instemmingsrecht* ten aanzien van de vaststelling, wijziging of intrekking van een collectieve werktijdregeling voor een groep werknemers of een afdeling in een bedrijf. Hier zijn een aantal zaken van belang:

- Het gaat om collectieve *regeling*, dus niet om een incidentele gebeurtenis zoals een keer overwerken
- Het gaat om *collectieve* regeling, dus voor een voor een groep werknemers of voor een afdeling in het bedrijf, en niet voor de arbeidstijden van een individuele werknemer
- Het geldt binnen de grenzen van de wettelijke regeling
- Het geldt voor zover de werktijden niet al inhoudelijk helemaal in de cao zijn geregeld (lid 3 van artikel 27). Dit laatste is overigens niet vaak het geval. Hoe gedetailleerd een cao-regeling ook is op het gebied van de werktijden, er zijn bijna altijd wel keuzes te maken t.a.v. het te kiezen rooster.
- Weigert de OR de instemming op onredelijke grond, dan kan de werkgever aan de kantonrechter vervangende instemming vragen.

Daarnaast is er het *overeenstemmingsrecht* op basis van de ATW. Dat geldt, als in een voorgestelde werktijdenregeling de ruimte wordt gebruikt, die de ATW of het ATB bij een collectieve regeling toe laat. Een collectieve regeling wil zeggen: in overeenstemming met de bond via de cao of via een schriftelijke overeenkomst met de OR. In het geval van betrokkenheid van de OR wordt het instemmingsrecht versterkt tot het overeenstemmingsrecht. Dit is om verschillende redenen sterker dan het instemmingsrecht:

- Het geldt niet alleen voor een collectieve werktijdregeling, maar ook voor *incidentele situaties en individuele gevallen*
- Als de OR niet akkoord gaat met afwijking van de wettelijke regeling, kan de werkgever *niet in beroep* gaan bij de kantonrechter of een andere instantie. Hij moet de werktijden binnen de benoemde grenzen van de Wet houden.

Maar let op, het overeenstemmingsrecht geldt voor de OR niet als:

- Er in de cao al een afspraak staat dat afwijking van de wettelijke norm mogelijk is, of
- De cao afwijking van de wettelijke norm expliciet verbiedt

### **3.4 Kleine bedrijven: de personeelsvertegenwoordiging (PVT)**

Bedrijven die tussen 10 en 50 werknemers in dienst hebben zijn niet wettelijk verplicht om een OR in te stellen. Voor deze bedrijven is het toch mogelijk om gebruik te maken van de ruimte in de regeling. Daarvoor moet de werkgever schriftelijke overeenstemming bereiken met een PVT. De werkgever is verplicht een PVT in te stellen als:

- De meerderheid van de werknemers dit wenst, of
- Als de cao dit bepaalt

Werknemers zijn alle personen die een arbeidsovereenkomst hebben, ongeacht of ze een contract voor bepaalde tijd hebben of maar een paar uur per week werken.

De positie van de PVT is niet gelijk aan de OR. Maar ook de PVT heeft *instemmingsrecht* bij regulering van arbeidstijden en arbeidsomstandigheden (o.a. ziekteverzuimbeleid). Bovendien stelt de ATW de PVT gelijk aan de OR als het gaat om het *overeenstemmingsrecht*. Ook hier geldt, zonder overleg of zonder overeenstemming geen afwijking van de norm als collectief overleg vereist is.

### 3.5 De strategie van de OR/PVT n.a.v. de wijziging van de ATW

De gevolgen van de wijziging in de ATW verschillen zoals we hiervoor zagen sterk per situatie. Wat is er dus te doen voor de OR of PVT n.a.v. de wetswijziging?

Analyseer eerst nauwkeurig (“stapsgewijs”) de extra speelruimte die de nieuwe wet biedt. Maak hierbij gebruik van de ‘analysematrix ATW’ van FNV Bondgenoten. Dit is de matrix waarin de normen van de oude en de nieuwe ATW, en de beleidsnormen van FNV Bondgenoten naast elkaar zijn gezet. Daarnaast is er bovendien een kolom waarin de eigen CAO en/of bedrijfsregeling kan worden ingevuld. De matrix is te downloaden op [www.fnvbondgenoten.nl/arbeidstijdenwet](http://www.fnvbondgenoten.nl/arbeidstijdenwet). De analyse kan als volgt worden gemaakt:

1. Ga na wat de *risico's* zijn die de werktijden in het bedrijf met zich meebrengen, zowel t.a.v. veilig en gezond werken als t.a.v. de combinatie werk en privé.
2. Ga na wat de *expliciete grenzen* van arbeids- en rusttijden in de ATW zijn, en wat de verschillen zijn t.o.v. de oude wet.
3. Ga na wat de expliciete grenzen van arbeids- en rusttijden *in de cao* zijn. Loop daarbij zorgvuldig alle elementen van arbeidstijdpatronen na, en vul de normen en/of procedure-afspraken in de matrix in.
4. Ga na wat de expliciete grenzen van arbeids- en rusttijden in de bestaande *bedrijfsregeling* zijn. Loop daarbij zorgvuldig alle elementen van arbeidstijdpatronen na en vul de normen en/of procedure-afspraken in de matrix in. Concludeer wat de ruimte is om afspraken te maken tussen de OR en de werkgever.
5. Bepaal, in samenspraak met je *achterban*, welke grenzen je stelt. Bijvoorbeeld, tot hoe ver wil je gaan in arbeidstijd per dag en per week en wat wil je daarbij regelen met betrekking tot overwerk? Maak hierbij gebruik van de beleidsnormen die FNV Bondgenoten stelt.

Bedenk bij deze stappen of het wijs is om zelf initiatief te nemen of dat het beter is voorstellen (bijvoorbeeld in de vorm van een instemmingsverzoek) van de werkgever af te wachten. Uiteraard hangt dat af van de kracht van de (nieuwe) afspraken in de cao of het bedrijfsreglement en de mate waarin er zich problemen voordoen. Realiseer je dat het onderwerp arbeidstijden veelal sterke emoties oproept bij de achterban: dit kan de positie van de medezeggenschap sterker maken, zeker als je hen erbij betreft.

Uiteraard blijft het geboden om een zorgvuldige afweging te maken tussen de belangen van de achterban en de bedrijfsbelangen. Betrek aspecten als gezondheid, werk en privé, inkomen, werkgelegenheid, zeggenschap en individuele keuzemogelijkheden in de afwegingen.

Onderschat het thema niet. Het is verstandig als een paar mensen van de OR er dieper in duiken. De vormgeving van arbeidstijden wordt steeds belangrijker. Het gaat om het vinden van een juiste balans. Tussen de veiligheid gezondheid en combineerbaarheid van werk en privé van de werknemer aan de ene kant. En aan de andere kant de eisen vanuit het bedrijf, gericht op meer flexibiliteit en vergroting van de productiviteit. Dat vereist een zorgvuldig *arbeidstijdenbeleid*. Vaak is een paritaire commissie arbeidstijden de moeite waard. En vergeet niet deskundigheid van buiten in te huren als je die denkt nodig te hebben. Ook veel werkgevers zullen immers nog geen kaas hebben gegeten van de nieuwe situatie.

Realiseer je dat de medezeggenschap op dit gebied relatief een sterke positie heeft!

FNV Bondgenoten ondersteunt OR-en hierbij. Arbeidstijdenadviseurs becommentariëren in opdracht van OR-en roosters en helpen bij het ontwikkelen van alternatieven. Daarnaast biedt FNV Bondgenoten ondersteuning door middel van brochures, scholing en advies van vakbondsbestuurders en de OR infolijn.

### 3.6 Handhaving en Arbeidsinspectie

De ATW kent *door de overheid gesanctioneerde* normen en *civielrechtelijke* normen. De door de overheid gesanctioneerde normen worden gecontroleerd door de Arbeidsinspectie. Dat gaat in de regel via een bestuurlijke boete. De controle op de naleving van civielrechtelijke normen wordt overgelaten aan de individuele werknemer, de OR/PVT en/of de bond. Deze kunnen naleving van de wettelijke regels via de kantonrechter afdwingen.

#### Wat zijn de normen waarop de Arbeidsinspectie controleert?

- normen voor de kinderarbeid;
- eisen van de Inspectiedienst t.a.v. de beleidsvoering;
- verplichting tot registratie van de arbeids- en rusttijden;
- arbeidsverbod direct voor en na de bevalling;
- alle concrete normen voor de arbeids- en rusttijden, met uitzondering van die normen waarvan in collectief overleg kan worden afgeweken. Dat zijn:
  - 55 uur arbeidstijd per week gemiddeld over 4 weken
  - ½ uur pauze bij meer dan 5,5 uur arbeidstijd; ¾ uur bij meer dan 10 uur
  - Maximaal 7 diensten aaneengesloten in een reeks waarvan één of meer nachtdiensten deel uitmaken.
  - 13 vrije zondagen op jaarbasis

Hier wordt gecontroleerd op de uiterste norm tot waar de afwijking kan gaan

- Bij sectorspecifieke afwijkingen in het ATB wordt in die specifieke sector ook slechts op de uiterste norm gecontroleerd

De naleving van deze normen worden via sectorgewijze inspectiemethoden gecontroleerd. De keuze voor sectoren kan toevallig zijn maar kan ook worden gestuurd door het aantal klachten dat binnenkomt van werknemers. Als het aantal klachten in een bepaalde sector opvallend is, zal de Arbeidsinspectie sneller tot gerichte actie in die sector overgaan. Uiteraard behandelt de arbeidsinspectie ook individuele klachten van werknemers. Ze moeten hierop anoniem reageren.

Soms wacht men daarom ook met ingrijpen zodat er door de werkgever geen verband kan worden gelegd tussen een klacht en een persoon. Als de reactie van de arbeidsinspectie te lang uitblijft kan altijd de vakbond worden ingeschakeld. Als de vakbond bij de arbeidsinspectie melding maakt van klachten wordt er door de arbeidsinspectie snel gereageerd.

Het eerste *aangrijpingspunt* voor de arbeidsinspectie is meestal de registratieplicht. Bij een geconstateerde overtreding volgt meestal een eis tot naleving van de ATW. Het betreffende bedrijf krijgt dan een bepaalde tijd om de fouten te herstellen. Als de werkgever dit niet doet, schrijft de Arbeidsinspectie een procesverbaal uit. Dit houdt een flinke boete in voor de werkgever.

Als de werkgever bij herhaling een norm overtreedt, of als de overtreding zeer ernstig is, zoals een ongeval bij kinderarbeid of het negeren van het bevel om het werk stop te zetten, wordt dat via het strafrecht bestraft.

De naleving van overige (civielrechtelijke) normen wordt *niet* door de Arbeidsinspectie gecontroleerd.

Wanneer de belanghebbenden - individuele werknemers, OR, vakbonden - van mening zijn dat deze normen worden overtreden kunnen ze de zaak voorleggen aan de *kantonrechter*. Dat kan ook gaan om naleving van strafrechtelijke normen af te dwingen, wanneer de Arbeidsinspectie niet of niet snel genoeg ingrijpt.

Het gaat bij het voorleggen aan de rechter in principe dus over alle afspraken, regels en normen.

Volgens de ATW is de werkgever verantwoordelijk voor naleving van de wet, niet de werknemer. De sanctie is dan ook voor de werkgever. De werkgever is verplicht de leden van een medezeggenschapsorgaan in

verband met hun taak inzake arbeids- en rusttijden in de gelegenheid te stellen de Arbeidsinspecteur tijdens zijn bezoek in het bedrijf te vergezellen. Bovendien moeten zij in de gelegenheid worden gesteld om zonder inmenging van anderen met de Arbeidsinspecteur te praten.

#### **4. Bijzondere situaties**

In deze paragraaf komen specifieke onderwerpen ter sprake, die in de praktijk vaak tot problemen leiden.

##### ***Reistijden***

Reistijd in verband met het woon-werkverkeer beschouwt de wet niet als arbeidstijd, maar als rusttijd. De tijd die gemoeid is met reizen *dat onder gezag van de werkgever plaatsvindt*, is volgens de ATW echter werkwerkverkeer en telt dus wel mee als arbeidstijd. Reistijd is dus voor de ATW ofwel woon-werkverkeer en dus rusttijd ofwel werk-werkverkeer en dus arbeidstijd. Het onderscheid wordt bepaald door de vraag of het onder gezag van de werkgever plaatsvindt. Dat is bijvoorbeeld van belang voor de installateur of de ICT-er die op verschillende plekken in het land werkt.

Het principe is helder. De praktijk is lastiger want, wanneer vindt reistijd onder gezag van de werkgever plaats en wanneer niet? De Arbeidsinspectie let in principe op twee dingen; 'hetzelfde karwei' en 'het gezag van de werknemer'.

Als men langere tijd of regelmatig naar hetzelfde karwei moet en men eerst naar het bedrijf of standplaats moet rijden en van daar uit met naar het karwei rijdt of wordt vervoerd: geen twijfel mogelijk. Vanaf het moment dat hij of zij de poort van het eigen bedrijf binnenkomt, begint de arbeidstijd.

Als men echter vanuit huis vertrekt en rechtstreeks naar het karwei rijdt komt men in een grijs gebied. In principe telt de reistijd niet als arbeidstijd. Uitzondering is echter wanneer de werkgever zich daadwerkelijk bemoeit met de wijze waarop men naar het werk gaat. Van de chauffeur, die meerdere collega's in een bedrijfsbusje ophaalt alvorens naar de klant te rijden, of materiaal moet meenemen, wordt de reistijd als arbeidstijd gezien. Voor de passagiers in het busje kan het ritje echter gewoon woon-werkverkeer zijn. Om dit grijze gebied in te vullen kijkt de AI ook wel naar de afspraken die in de cao of in het bedrijf zijn gemaakt.

In de detachering wordt bijvoorbeeld vaak afgesproken dat de reistijd naar de klant aan een maximum is gebonden. Gaat men daar overheen wordt de meerdere reistijd als arbeidstijd geteld. De AI kan zo'n afspraak als leidraad nemen voor haar beoordeling van de arbeidstijd.

Gaat de werknemer van huis direct naar meerdere klussen op een dag of iedere dag naar een andere klus, dan telt de reistijd van huis uit, en tussen de klussen, en terug, ook als arbeidstijd.

Bij een oproep in consignatie telt de tijd vanaf het moment dat de pieper gaat, dus óók de reistijd heen, als arbeidstijd. Terug na afloop van de klus is echter geen arbeidstijd volgens de ATW.

##### ***Nogmaals Overwerk***

In de dagelijkse praktijk spreken we van overwerk als langer wordt gewerkt bovenop het individuele dienstrooster. Dat is in veel cao's ook op die manier geregeld. De wet houdt echter geen rekening met deze cao afspraken. De ATW kent geen verschil meer tussen structurele en *incidentele* arbeidstijd. Deze ziet dit meerwerk niet als 'overwerk' maar als arbeidstijd. De verruiming van de normen kan zo tot een structureel langere arbeidstijd leiden. Vakbonden en ondernemingsraden kunnen echter met goede afspraken de werkgever - zo nodig voor de rechter - dwingen maatregelen te nemen om het overwerk binnen aanvaardbare proporties te houden. Het mogelijke gevaar van een te krappe personeelsbezetting moet daarbij in het oog worden gehouden.

Een andere vraag is of de werknemer *verplicht* is opgedragen overwerk te verrichten. Volgens het Burgerlijk Wetboek moet je als werknemer bereid zijn aan een redelijk verzoek tot overwerk van de werkgever te

voldoen. Maar dan moet er wel een goede reden voor zijn. En een verzoek is niet redelijk als de werkgever voorbij gaat aan de dringende bezwaren van de werknemer. De werkgever moet immers rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Ook kan het opdragen van overwerk onredelijk zijn, als het gedaan kan worden door een ander die daartoe vrijwillig bereid is. In veel cao's is de verplichting tot overwerk opgenomen. Die gaat dan tot aan de grenzen die in de cao zijn vastgelegd. Wanneer er in de cao geen grenzen per dag of week ten aanzien van overwerk zijn afgesproken, en er zijn ook met de OR geen grenzen afgesproken dan is overwerk maximaal verplicht tot aan de grenzen van de ATW.

### ***Uitzendkrachten / ingeleenden***

Bij uitzendkrachten en op andere manier ingeleenden is van belang onder wiens gezag de werknemer werkt. 'Onder wiens gezag' moet uitgelegd worden als onder wiens dagelijkse leiding het werk van de werknemer plaatsvindt. Als dat het inlenende bedrijf is, wordt die werkgever voor de ATW als werkgever beschouwd, en niet de uitlener. Het *inlenende bedrijf* moet daarom voor deze groepen werknemers dezelfde uit de ATW voortvloeiende werkgeversverplichtingen in acht nemen als voor zijn vaste personeel. Op de uitzender rust geen enkele verplichting.

Als een uitzendbureau een uitzendkracht op een dag of in een week of een periode van 4 of 13 weken aan meerdere bedrijven uitleent dreigt de totale arbeidstijd de wettelijke normen te overschrijden. Volgens de wet moet de werknemer die bij meerdere werkgevers arbeid verricht *uit eigen beweging* ieder van die werkgevers de inlichtingen geven, die nodig zijn voor de naleving van de wet. De werkgevers organiseren vervolgens de arbeid zodanig dat de werknemer geen arbeid in strijd met de wettelijke bepalingen verricht. Welke werkgever aansprakelijk is wanneer de grenzen toch worden overschreden is een onduidelijk punt in de wet.

### ***Vrouwen***

Voor werkneemsters zijn alleen *bijzondere regels* gesteld rondom zwangerschap en bevalling. Uiteraard is er een verbod op arbeid rondom de (vermoedelijke) bevallingsdatum. Dat gaat in vanaf 4 weken voorafgaand aan de uiterekende datum en duurt tot 6 weken na de bevalling. Bovendien geldt dat tijdens de zwangerschap en tot 6 maanden na de bevalling vrijstelling van overwerk en nachtdiensten, extra pauzes en regelmaat c.q. voorspelbaarheid van de werktijden mogelijk moet zijn.

De werkgever moet tevens (doorbetaalde) gelegenheid geven tot het ondergaan van zwangerschapsonderzoek. In de eerste 9 levensmaanden na de bevalling moet de werkgever de mogelijkheid bieden tot borstvoeding voor maximaal een kwart van de arbeidstijd, in een afgesloten ruimte, en met doorbetaling van loon.

Zwangere vrouwen kunnen niet worden verplicht om langer te werken dan 10 uur per dag, gemiddeld 50 uur per 4 weken en gemiddeld 45 uur per 16 weken.

### ***Kinderen & Jongeren***

Werknemers onder de 18 jaar vormen een aparte categorie waarvoor andere regels gelden. Voor werknemers van 15 jaar en jonger is in beginsel arbeid verboden.

Toch zijn er (tijdens niet-schooluren) in de wetgeving genoemde *uitzonderingen* mogelijk als bijvoorbeeld het bezorgen van kranten, bij alternatieve straffen, optreden op televisie, oogstarbeid in het seizoen e.d. In dat geval is niet alleen de werkgever maar ook de ouder verantwoordelijk. Het werk mag alleen verricht worden binnen de gestelde normen en ontheffingsmogelijkheden.

Voor Jeugdigen (16 en 17 jaar) zijn er specifieke regels in de ATW opgenomen. Belangrijk is daarbij dat schooltijd geldt als arbeidstijd. Verder zijn de normen minder ruim:

- De dagelijkse rust is 12 uur per 24 uur. Hierin is inbegrepen de periode van 23.00 uur tot 07.00 uur. Dat betekent dat nachtdienst is verboden.
- De wekelijkse rust is minimaal 36 uur per 7x24 uur.

- T.a.v. zondagsarbeid gelden dezelfde regels als voor volwassenen.
- De maximale arbeidstijd per dienst is 9 uur, per week 45 uur en gemiddeld per 4 weken 40 uur.
- Pauze is minimaal ½ uur bij meer dan 4½ uur arbeid (of 2x¼uur)
- Consignatie is voor jeugdigen niet toegestaan

### **Werken in het buitenland**

Veel werknemers worden op pad gestuurd om in het buitenland voor een kortere of langere tijd werkzaamheden te verrichten. De vraag is dan welke regels er van toepassing zijn.

De regels van de Nederlandse ATW gelden niet in het buitenland.

Wie in het buitenland werkt valt onder de *arbeidstijdenregels van het land* waar men zich bevindt. Er zijn

slechts een paar uitzonderingsgevallen: werken op een boorplatform op het continentaal plat, op

zeeschepen onder Nederlandse vlag, in een Nederlands vliegtuig en op een Nederlands vrachtwagen.

Dat wil dus zeggen dat een Nederlandse monteur in bijvoorbeeld Duitsland niet onder de ATW normen valt,

maar onder de Duitse wet. Maar zijn in Nederland gevestigde werkgever moet de arbeid in het buitenland

wel meetellen voor de langere termijn normen in de ATW

Wat betekent dat praktisch?

Stel: iemand werkt 1 week in Duitsland. Die ene week maakt hij veel uren omdat de klus snel af moet. Zijn

Nederlands werkgever moet dan de dag- en weeknormen uit de Duitse wet hanteren. Maar de in die week

gewerkte uren tellen wel mee voor zijn totaal aantal uren per 4 en 16 weken en eventueel moet worden

gecompenseerd tot onder de Nederlandse normen. Ook de wekelijkse aaneengesloten rusttijd wordt weer

op basis van de Nederlandse ATW berekend.

### **Samenloop van verschillende regels**

Het komt regelmatig voor dat een werknemer verschillende werkzaamheden verricht waarbij op het ene

gedeelte de ATW en op het andere gedeelte het ATB Vervoer van toepassing is. Bijvoorbeeld, een werkne-

mer werkt 7 uur per dag als kraanmachinist en 1 uur per dag op een vrachtwagen. Een andere werknemer

werkt 2 dagen per week als taxichauffeur, en 3 dagen per week als ambulancechauffeur. Welke regels moet

je nu toepassen? Dat regelt de ATW onder het kopje 'samenloop':

- bij verschillende werkzaamheden op één dag (1<sup>e</sup> voorbeeld) geldt: in principe geldt op elke van de werkzaamheden de daarvoor geldende regelgeving; dus voor het rijden het ATB Vervoer, voor het overige de ATW. Maar wanneer één van de wettelijke regelingen op meer dan 3/4 van het werk tijdens de dienst van toepassing is, geldt deze voor de hele dienst. In het geval van de kraanmachinist is dus de ATW voor de gehele dienst van toepassing. Als die 3/4 niet wordt gehaald, dan geldt dat hij maximaal 12 uur per dienst mag werken, en na die dienst een onafgebroken rusttijd moet hebben van 11 uur, die 1x per 7x24 uur mag worden ingekort tot 8 uur. De werknemer mag dan dus maximaal 3 uur op de vrachtwagen rijden naast de 7 uur op de kraan.
- bij verschillende werkzaamheden op verschillende dagen (2<sup>e</sup> voorbeeld) geldt op verschillende dagen dus een verschillende regeling. In ons voorbeeld: op het werk als taxichauffeur is het ATB Vervoer van toepassing, op het ambulancewerk de ATW. Tussen deze 2 diensten moet hij een onafgebroken rusttijd hebben van ten minste 11 uur, die 1x per 7x24 uur mag worden ingekort tot 8 uur..

Naast de normen per dag zijn er ook nog normen voor de langere termijn, per 4 en per 16 weken (ATW) en

per 2 weken (ATB Vervoer). Bij samenloop gelden dus de normen van beide regelingen. In dat geval

moeten de strengste normen worden toegepast, de normen dus die de meeste bescherming bieden aan de

werknemer.

Als een werknemer bij meer dan één werkgever werkt, moet hij volgens de ATW aan elk van die werkgevers

uit eigen beweging meedelen hoeveel hij bij de andere werkgever werkt. Beide werkgevers zijn

verantwoordelijk voor naleving van de wet over het totaal van zijn arbeidstijd.

## 5. Uitzonderingen (ATB)

De regels in de nieuwe 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 compleet afwijkende normenstelsels, bijvoorbeeld voor de offshore en voor het vervoer.

### 5.1 Algemene afwijkingen

#### ***Leidinggevenden en hoger personeel***

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 ploegendiensten 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 acht 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 om 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.

## **5.2 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 vervoersector.

### **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 uryge werkweek als gevolg van 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.

## **Begrippen**

### ***Arbeid***

Arbeid is elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt in principe niet onder deze definitie, werk-werkverkeer wel.

### ***Arbeidstijd***

Dit is de tijd waarin de werknemer arbeid verricht. De normen ten aanzien van arbeidstijd per dienst zijn exclusief pauze.

### ***Rusttijd***

Dit is een periode waarin geen arbeid wordt verricht. De dagelijkse rusttijd is een periode tussen twee diensten.

### ***Pauze***

Een pauze is gelegen binnen een dienst. Een pauze is een onderbreking van minimaal 15 minuten, gedurende de werknemer geen enkele verplichting ten aanzien van de bedongen arbeid heeft. Onderbrekingen die korter dan 15 minuten zijn worden beschouwd als arbeidstijd en niet als pauze.

### ***Dienst***

Dit is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van een dienst wordt begrensd door twee onafgebroken dagelijkse rusttijden. Een dienst mag maximaal 13 uur duren en eenmaal per week 16 uur. Dat betekent niet dat er ook 13/16 uur per dienst mag worden gewerkt. De maximale arbeidstijd is korter dan de maximale diensttijd.

Als een diensttijd bestaat uit twee gedeelten, die van elkaar worden gescheiden door een langere periode waarin geen arbeid wordt verricht is er sprake van een gebroken dienst. Zolang de rusttijd binnen die dienst niet voldoet aan de normen van de dagelijkse aaneengesloten rusttijd van 11 of 8 uur, horen de twee dienstdelen bij elkaar tot één en dezelfde dienst.

### ***Nachtdienst, een reeks nachtdiensten***

Een nachtdienst is een dienst waarbij tussen middernacht en 6:00 uur meer dan één uur wordt gewerkt. Een reeks nachtdiensten bestaat uit minstens 3 achtereenvolgende nachtdiensten.

### ***Overwerk***

Het begrip overwerk is uit de Wet gehaald en moet door de overlegpartners nader worden afgesproken. Alle normen in de Wet zijn inclusief overwerk.

## Schematisch overzicht Arbeidstijdenwet per 1 april 2007

		<b>norm</b>
Rusttijden	dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken van minimaal 32 uur)
Pauze	bij > 5,5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
Zondagrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> <li>• in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of :</li> <li>• noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden en overeengekomen met OR (bij ontstentenis: belanghebbende werknemers) en per geval individuele instemming</li> </ul>
	vrije zondagen	13 (per 52 weken) Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken. Indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar wordt gewerkt is per geval individuele instemming vereist.
Arbeidstijd	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 16 weken	gemiddeld 48 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur*
Nachtarbeid	arbeidstijd per dienst	10 uur
	nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur	12 uur, mits <ul style="list-style-type: none"> <li>• rust na dienst 12 uur</li> <li>• maximaal 5 x per 2 weken</li> <li>• maximaal 22 x per 52 weken</li> </ul>
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken) indien $\geq$ 16 x per 16 weken arbeid in nachtdienst
	rusttijd na nachtdienst (na 02:00 uur)	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na $\geq$ 3 nachtdiensten	46 uur
	max. lengte reeks	7 (8* )
	geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is	
	max. aantal	36 nachtdiensten per 16 weken
geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02:00 uur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 140 nachtdiensten per 52 weken<sup>1</sup></li> <li>of</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken*</li> </ul>
Consignatie	consignatieverbod	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 consignatie-vrije etmalen per 4 weken</li> <li>• Daarvan 2 x 48 uur per 4 weken noch consignatie, noch arbeid</li> <li>• geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst</li> </ul>
	arbeidstijd per dag	13 uur
	arbeidstijd per week  geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of</li> <li>• gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur) of:</li> <li>2. gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06:00 uur (als laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst</li> </ol> </li> </ul>

\* Bij collectieve regeling