

4.11 Zeggenschap over arbeidstijden

Terwijl het in Nederland economisch voor de wind gaat, en de meeste werknemers er in inkomen op vooruit gaan, lijkt er voor grote groepen werknemers een nieuwe schaarste te ontstaan: een schaarste aan tijd. Dat maakt arbeidstijden een veelbesproken en ook steeds feller bevochten onderwerp. Sleutelwoord is in veel gevallen de zeggenschap over de werktijden. Deze wordt voor werknemers steeds meer bepalend voor de tevredenheid met de arbeidsplaats.

Het probleem met de term 'zeggenschap over werktijden' is dat het een heel algemeen begrip is. Vraag is: hoe zet je dat om in concrete CAO-voorstellen.

Eigenlijk komt het in alle onderwerpen in de overige paragrafen t.a.v. werktijden terug: overwerk, werken in deeltijd, 4-daagse werkweek, tijdsparen, enz. En kan het dus ook het beste bij het betreffende onderwerp geregeld worden.

Omdat de discussie echter steeds sterker ook onder de noemer 'zeggenschap over werktijden' wordt gevoerd, gaan we er in dit hoofdstuk ook vanuit die algemene noemer op in.

4.11.1 Beleidsuitgangspunten

Als het gaat om zeggenschap over werktijden werd van oudsher vooral geredeneerd vanuit de invalshoek (veiligheid en gezondheid bij) het werk zelf: het maken van gezonde roosters, het tegengaan van te lange, en dus ongezonde, werkdagen en -weken enz.

De laatste tijd wordt in toenemende mate ook vanuit andere levenssferen geredeneerd: de hoeveelheid en de kwaliteit van de 'zorgtijd' en de vrije tijd. Aangezien deze levenssferen sterk worden beïnvloed door het werk, is de zeggenschap over werktijden ook voor die levenssferen van grote betekenis. Denk maar aan de storingsmonteur die vaak geconsigneerd is en niet weet wanneer en hoe lang hij opgeroepen wordt; de taxichauffeur die niet weet hoe laat zijn werk begint en eindigt op een dag; de werkneemster in de detailhandel met flexibele en onvoorspelbare werkweken, en de ICT-er die een deel van de tijd telewerkt.

Daarbij komt dat de behoeften en eisen die werknemers aan hun werktijden stellen (aan omvang en tijdstippen e.d.) sterk afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie: leefsituatie, levensfase, interesses e.d. Sleutelwoord wederom: zeggenschap.

Voor FNV Bondgenoten is het beter mogelijk maken van de combinatie werk en privé, een betere afstemming van de verschillende levenssferen van werknemers (werken, zorgen en vrije tijd) op elkaar een belangrijk aandachtspunt in het CAO-beleid.

De zeggenschap over de werktijden is in veel gevallen de sleutel tot een goede combinatie werk en privé. FNV Bondgenoten stelt daarbij voorop dat de werktijden moeten passen binnen de grenzen die de Arbeidstijdenwet aan de ene kant en het beleid van de bond aan de andere kant stelt, vanuit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn bij het werk. Die grenzen bepalen het speelveld voor de werktijden van werknemers. Daarbinnen moet de zeggenschap van de werknemer vorm krijgen.

Het gaat om zeggenschap op verschillende niveaus:

- collectieve zeggenschap over zaken als de bedrijfstijd, het invoeren van ploegensystemen, en het vaststellen van (collectieve) roosters. Dit is deels geregeld via de Wet op de Ondernemingsraden, maar laat in veel situaties nog te wensen over, bijvoorbeeld bij het ontbreken van OR of PVT.
- individuele keuzemogelijkheden in, en zeggenschap over de werktijden.

In zijn algemeenheid is het afhankelijk van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen en het sociaal beleid in het bedrijf wat de inzet van de bond moet zijn t.a.v. de zeggenschap over de werktijden. Naarmate het daarmee beter is gesteld kan de nadruk van collectieve zeggenschap naar individuele keuzemogelijkheden verschuiven, en kunnen regelingen ook ingewikkelder worden vormgegeven.

In een sector als de Metaal&Techniek met veel kleine bedrijven is het al een stap voorwaarts als de zeggenschap van werknemers t.a.v. collectieve consignatieregelingen beter wordt geregeld. Terwijl in een groot concern in de verzekeringsbranche uitgebreide individuele keuzesystemen geregeld en waargemaakt kunnen worden.

4.11.2 Wet en regelgeving

Voor een deel is de zeggenschap t.a.v. werktijden in de wet geregeld, voor een deel (nog) niet, en is de CAO de aangewezen plek om zaken te regelen. Daarnaast is de CAO de plaats voor nadere invulling en aanscherping van wettelijke regelingen.

Wat regelt de wet?

WAA: de Wet Aanpassing Arbeidsduur regelt de individuele zeggenschap over de arbeidsduur.

Uitzondering zijn echter de bedrijven onder de 10 werknemers.

WOR: Artikel 27 regelt collectief instemmingsrecht bij wijziging van collectieve werktijdregelingen en/of rooster.

Uitzonderingen:

- geen individuele zeggenschap over het individuele rooster
- niets voor bedrijven zonder OR of PVT

ATW:

- *overeenstemmingsrecht* bij het overschrijden van de standaardregeling, tenzij de CAO al toegang geeft tot de overlegregeling. Geen uitzonderingen.
- *mededelingstermijn* t.a.v. wijzigingen in het arbeidstijdpatroon minimaal 28 dagen. Uitzondering: wanneer dat door aard van de arbeid onmogelijk is, dan moet minimaal 28 dagen vooraf de wettelijk voorgeschreven aaneengesloten rusttijd bekend zijn, en minimaal 4 dagen vooraf de begin- en eindtijden. Deze termijn is nog verder in te korten via collectieve regeling, dan wel individuele afspraak.
- invloed van OR/PVT op *arbeidstijdenbeleid*: via verplichtingen van de werkgever t.a.v. het maken van een Arbojaarplan, RIE, contract met Arbodienst, (invloed op roosters via de WOR), registratieverplichting. Uitzondering: geen formele invloed bij geen OR/PVT, geen Arbojaarplan voor 100-bedrijven.

Wet ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden:

Op 1 juni j.l. is de 'Wet tot wijziging van de Arbeidstijdenwet en het Burgerlijk Wetboek ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden' van kracht geworden (de 'wet Bussemaker/Van Dijke' TK 27224). Daarin wordt niet alleen de zeggenschap van werknemers t.a.v. de arbeid op zondag geregeld, maar wordt ook de zeggenschap van werknemers t.a.v. de arbeidstijden in zijn algemeenheid versterkt. De wet houdt een wijziging van de Arbeidstijdenwet en van het Burgerlijk Wetboek in. Wat houden de twee onderdelen van de wet in?

Arbeid op zondag

De werkgever mag een werknemer op zondag geen arbeid laten verrichten, behalve:

- wanneer dit uit de aard van de arbeid voortvloeit én met de werknemer contractueel is afgesproken. Dit stond al in de ATW. De bedoelde aard van de arbeid kan zowel technisch of procesmatig zijn (denk aan delen van de chemische industrie), als maatschappelijk (denk aan politie, gezondheidszorg, horeca en recreatiesector, politie, brandweer, boerenbedrijf, toerisme, openbaar vervoer). De wet geeft geen uitputtende opsomming van situaties waarin de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt om op zondag te werken.
Een contractuele afspraak kan worden gemaakt in de individuele arbeidsovereenkomst en/of in de CAO).
- wanneer bedrijfsomstandigheden noodzakelijk maken dat de arbeid op zondag wordt verricht; de werkgever daarover met OR of PVT, of bij ontbreken daarvan, met de belanghebbende werknemers, overeenstemming heeft bereikt, én de individuele werknemer voor een zodanig geval met het verrichten van zijn arbeid op zondag instemt. Dit kan gaan om:
 - een eenmalige, incidentele situatie, waarvoor instemming wordt gevraagd,
 - een structurele wijziging van de omstandigheden waardoor instemming wordt gevraagd voor arbeid op zondag structureel voor een langere periode,
 - regelmatig terugkerende omstandigheden waardoor bijvoorbeeld één zondag per maand zal worden gewerkt. De werknemer kan dan in één keer voor al deze duidelijk omschreven gevallen gevraagd worden in te stemmen (een instemming die hij of zij niet of niet in één keer hoeft te geven).

De noodzaak tot overeenstemming met OR/PVT of betrokken werknemers in dit geval stond al in de ATW. De mogelijkheid voor de individuele werknemer om het werken op zondag in dit geval te weigeren is nieuw. Hij hoeft deze weigering niet te onderbouwen. Het maakt dus niet uit of hij om godsdienstige redenen weigert, of om met zijn gezin naar een pretpark te gaan of om lekker een partijtje te voetballen. Het gaat er volgens de strekking van de wetwijziging echt om dat de werknemer individueel in vrijheid – dus zonder opgave van redenen - nee kan zeggen tegen het werken op zondag in deze gewijzigde omstandigheden. Hiervan kan niet bij CAO worden afgeweken. Ook is het niet mogelijk de werknemer te binden via een geïncorporeerde bedrijfsregeling (d.w.z. een bedrijfsregeling waarnaar in de individuele arbeidsovereenkomst wordt verwezen). Afspraken die in strijd zijn met de wet, zijn nietig en in plaats daarvan gelden de wettelijke bepalingen. Controleer je CAO op dergelijke bepalingen.

Nu is er als gevolg van de nieuwe wet een duidelijk omschreven individueel recht van de werknemer om nee te zeggen, zonder dat hij dat hoeft te onderbouwen, en hoeft er bij conflicten dus ook geen belangenafweging plaats te vinden. Kortom, de situatie is wel degelijk gewijzigd, en daardoor hebben werknemers die voor invoering van de wet al – expliciet of stilzwijgend - in hebben gestemd met werken op zondag wegens bedrijfsomstandigheden nu het recht om alsnog te weigeren. Jurisprudentie zal op dit punt uiteindelijk uitsluitsel moeten geven.

Ook zijn er voorbeelden uit bedrijven in bijvoorbeeld de detailhandel, waar de werknemers verplicht worden om op zondag te werken, omdat de CAO het werken op zondag expliciet toestaat, zonder dat sprake is van noodzaak vanuit de aard van het werk. Ook hier is naar onze mening instemming van de individuele werknemer vereist. Een dergelijke CAO-afpraak kan naar de mening van FNV Bondgenoten niet het individueel overeenstemmingsrecht vervangen of ongedaan maken.

De werknemer mag niet worden ontslagen vanwege een weigering om met het werken op zondag in te stemmen.

Overigens geldt hier ook de bestaande ATW-regel: de voorschriften t.a.v. de zondag zijn voor werknemers die in verband met religieuze opvattingen de wekelijkse rusttijd op een andere dag dan de zondag vieren van overeenkomstige toepassing, op voorwaarde dat hij of zij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever richt.

Daarnaast blijft de regeling in de Arbeidstijdenwet van kracht, dat de werknemer ten minste 4 zondagen in elke periode van 13 weken vrij van arbeid moet zijn (standaardregeling); of tenminste 13 in elke periode van 52 weken (overlegregeling).

Vaststelling van het arbeidstijdpatroon

Een ander onderdeel van de nieuwe 'Wet ter verruiming van zeggenschap van werknemers over arbeidstijden' kwam minder prominent in beeld in de pers, maar biedt de werknemer eveneens een sterkere zeggenschapspositie t.a.v. de arbeidstijden. Het gaat om invoering in de Arbeidstijdenwet van de volgende voorschriften voor de werkgever t.a.v. de vaststelling van het arbeidstijdpatroon:

- de werkgever moet, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, zorg dragen voor een bestendig (dus niet voortdurend wisselend) en regelmatig arbeidstijdpatroon, mede met het oog op verantwoordelijkheden van de individuele werknemer buiten de arbeid. Dit wil dus zeggen dat de werkgever de verplichting heeft om de werknemer volgens een stabiel en evenwichtig arbeidstijdpatroon (of: rooster) te laten werken, dat niet voortdurend wisselt, en waar ook regelmaat in zit. De toevoeging 'voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd' is een belangrijke relativisering. De aard van de arbeid kan met zich mee brengen dat regelmaat en voorspelbaarheid moeilijk is te realiseren. Bovendien gaat het hier over het reguliere arbeidstijdpatroon en niet over incidentele situaties, waarin van dat patroon moet worden afgeweken, bijvoorbeeld via overwerk.
- de werkgever moet bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de individuele werknemer buiten de arbeid. Daaronder worden in ieder geval verstaan de zorg voor kinderen, afhankelijke familieleden, verwanten en naasten, en maatschappelijke verantwoordelijkheden van de werknemer buiten de arbeid. Een en ander voor zover dat redelijkerwijs van de werkgever kan worden gevergd. Als voorbeelden hiervoor worden genoemd de afstemming van de werktijden op de schooltijden van de kinderen en inroostering bij vrijwilligerswerk.

De ATW bood voorheen alleen de bepaling dat de werkgever een beleid moet voeren t.a.v. de arbeids- en rusttijden, waarin hij rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Deze beleidsbepaling was algemeen van karakter en bood dus geen houvast aan een individuele werknemer die problemen heeft met zijn arbeidstijdpatroon in combinatie met zorgtaken. De nieuwe bepalingen geven de individuele werknemer nu een sterkere positie om zich teweer te stellen tegen zijn werkgever, wanneer die onvoldoende rekening houdt met zijn persoonlijke omstandigheden. Wat dat uiteindelijk voor de rechter waard is zal uit de jurisprudentie moeten blijken: de rechter zal de belangen van de individuele werknemer – met een beroep op goed werknemerschap -, en van de werkgever – met een beroep op goed werkgeverschap – tegen elkaar afwegen.

4.11.3 Praktische uitleg, concrete CAO-voorbeeldteksten

Algemene discussies over zeggenschap over werktijden moeten uiteindelijk resulteren in concrete CAO-voorstellen. Er zijn talloze voorstellen mogelijk. Vele worden al genoemd bij de betreffende onderwerpen in de overige hoofdstukken/paragrafen. We zetten er hier een aantal op een rij. Het hangt helemaal van de situatie in het bedrijf/de bedrijfstak, de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen en het sociaal beleid af welk voorstel past: collectieve zeggenschap of individueel; hoe algemeen/hoe concreet; hoe elementair/hoe vergaand; hoe eenvoudig/hoe ingewikkeld in zijn uitvoering enz..

Een aantal ideeën en voorbeelden:

1. Zeggenschap over de **arbeidsduur**.

Mogelijke CAO-inzetten:

- overeenkomstige toepassing WAA in 10- bedrijven
- goede geschillenregeling
- geen collectieve uitzonderingsbepalingen t.a.v. de wet voor bepaalde categorieën werknemers in de CAO opnemen
- zie betreffende hoofdstuk

2. Zeggenschap over het **werktijden** en **dienstrooster**.

Mogelijke CAO-inzetten:

Algemene voorstellen:

- Σ een regeling voor collectieve zeggenschap t.a.v. de roosters in kleine bedrijven zonder OR/PVT. Dat kan via introductie van een 'werknemersdelegatie' in de CAO, met een aantal overlegrechten c.q. de verplichting voor de werkgever om met een werknemersdelegatie overleg te plegen, bijvoorbeeld bij de vaststelling van collectieve vakantie- en verlofdagen. De werknemersdelegatie is volgens de CAO Metaal&Techniek: een 'delegatie van werknemers afkomstig uit de in dienst zijnde werknemers'. De andere mogelijkheid is om de werknemers individuele instemming te geven t.a.v. het rooster;
- Σ De werknemer moet 4 weken vooraf op de hoogte worden gesteld van zijn rooster. Is in de ATW geregeld; voor uitzonderingsgevallen (wanneer de voorgeschreven mededelingstermijn door de aard van de arbeid onmogelijk is, zie hierboven) andere mededelingstermijn goed regelen;
- Σ het vergroten van de invloed van OR/PVT op het arbeidstijden**beleid**: bijv. afspraken om 2x per jaar overleg over het beleid t.a.v. de combinatie werk en privé te voeren, over overwerk en de verplichting van de werkgever om de registratie van de werktijden 2x per jaar aan de OR/PVT te geven.

Concrete voorstellen op **specifieke onderdelen**:

- Σ Regeling voor collectieve zeggenschap van OR/PVT/werknemersdelegatie bij omschreven onderwerpen als: instellen of wijzigen ploegendienst, consignatie; reistijden/reiskostenregeling; vaststellen collectieve vakantie; overwerkregeling; verschoven uren, werken op zaterdag, op zondag, in de avond, tijdsparen, enz. (Zie elders bij die onderwerpen.);
- Σ Allerlei concrete regelingen voor individuele zeggenschap t.a.v. de werktijden, zoals:
 - X werknemer heeft zeggenschap over de vaststelling van (een xtal) ADV-dagen;

- X werknemer heeft recht op compensatie van overwerk in tijd op een door de werknemer vast te stellen tijdstip (eventueel het overwerk boven een bepaalde grens);
- X het ruilen van diensten binnen het vastgestelde rooster is toegestaan mits de ATW en de CAO niet worden overtreden;
- X individuele afwijkingsmogelijkheden of vrijstellingsmogelijkheden van bepaalde collectieve roosters/regelingen i.v.m. persoonlijke omstandigheden (bijv. vrijstelling van ploegenarbeid, van nachtarbeid, van consignatie, van overwerk, van werken in avond of weekend enz.);
- X de werknemer heeft het recht om 1 of meer vaste vrije dagen en/of avonden per week aan te wijzen (de verhouding definiëren afhankelijk van de vraag van de werkgever en de omvang van het dienstverband, zie CAO supermarkten);
- X de werknemer heeft het recht op flexibele begin- en eindtijden en het variëren in de lengte van de werkdag binnen bepaalde grenzen;
- X de werknemer heeft de mogelijkheid om te telewerken, met gebruikmaking van goede telewerkvoorzieningen (zie hoofdstuk 5);
- X de werknemer heeft de mogelijkheid om, binnen het jaar en binnen bepaalde grenzen, tijd te sparen en op te nemen via een individueel tijdspaarboekje;
- X de werknemer heeft een totaalpakket aan individuele keuzemogelijkheden op het gebied van werktijd, zorgtijd, studietijd en vrije tijd (CAO à la carte zoals Achmea, Origin, ECT etc, zie 9.4).

3. Goed **arbeidstijdenbeleid**.

De afstemming tussen de uiteenlopende wensen van de werknemers en de vaak flexibele eisen vanuit de bedrijfsvoering wordt een steeds ingewikkelder vraagstuk. Dat vereist steeds meer kennis van betrokkenen en ook vaardigheden om tot oplossingen te komen, compromissen te vinden. Arbeidstijdmanagement is een vak geworden. Voorstellen om het tot stand komen van goed arbeidstijdenbeleid te bevorderen:

- Σ het formeren van een **permanente commissie arbeidstijden**, bestaande uit vertegenwoordigers van werkgever en van de bond en de OR. Doelen: deskundigheid opbouwen, advisering van management en OR en ondersteuning van arbeidstijdenbeleid in de verschillende bedrijfsonderdelen. Nodig: faciliteiten voor werknemersvertegenwoordigers.
- Σ Voor sector-CAO's met vooral kleine bedrijven: een **voorziening op sectorniveau** ter advisering en ondersteuning van de totstandkoming van goed arbeidstijdenbeleid, voorlichting over moderne roostervormen e.d.. Veel kleine bedrijven zullen niet snel zelf advies inhuren, maar wanneer op sectorniveau een adviesbureau is geregeld specifiek voor de sector, en tevens de kosten door de sector worden gedragen verlaagt dat de drempel voor werkgevers en werknemers.
- Σ **Ploegreserve**. De zeggenschap van werknemers staat of valt in de regel met de omvang van de ploeg. Veel bedrijven hebben de ploegen in de loop van de jaren zo uitgekleeft dat er geen enkele reserve meer bestaat. Dat betekent dus meteen dat het verlof van de ene werknemer het overwerk van de andere is. Onderdeel van arbeidstijdenbeleid is dan ook de vaststelling van de benodigde ploegreserve. De vaststelling hiervan zou als taak van een roostercommissie kunnen worden benoemd.

N.B.: het normeren van de omvang via de CAO lijkt ons een heilloze weg, daarom zal het vooral van dergelijke procedureafspraken over arbeidstijdmanagement moeten komen.