



DE ARBEIDS- TIJDENWET

De werking van de Arbeids-
tijdenwet

FNV.NL



Deze pdf is interactief. Door de klikbare inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'home-button' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

COLOFON

Vormgeving en DTP Studio FNV

Fotografie Liesbeth Dinnissen (cover, p31), Ingimage

Order 200079

April 2020 | versie 3

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
1. DE ATW	5
1.1 Verantwoorde grenzen	5
1.2 Voor wie geldt de ATW?	5
2. DE NORMEN	6
2.1 De termen arbeidstijd, diensttijd en rusttijd	6
2.2 Maximale arbeidstijd	6
2.3 Pauze	8
2.4 Minimale rusttijden	9
2.5 Zondagsarbeid	12
2.6 Nachtarbeid	13
3. DE PRAKTIJK: BELEID EN MEDEZEGGENSCHAP	19
3.1 Beleidsvoorschriften	19
3.2 Relatie tussen ATW, cao, afspraken met or/pvt en individuele afspraken	20
3.3 Or, vakbond en de ATW	21
3.4 Kleine bedrijven: de personeelsvertegenwoordiging (pvt)	22
3.5 Handhaving en Inspectie SZW	23
4. BIJZONDERE SITUATIES	24
5. UITZONDERINGEN (ATB)	28
5.1 Algemene afwijkingen	28
5.2 Sectorspecifieke afwijkingen	30
BIJLAGE 1	
BEGRIPPEN	32
BIJLAGE 2	
SCHEMATISCH OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET	33
Meer informatie	35

INLEIDING

'In 2007 werd de huidige Arbeidstijdenwet (ATW) van kracht. De vorige wet, die uit 1996 dateerde, voldeed niet langer en diende te worden aangepast. In deze brochure leggen we de structuur en de inhoud van de ATW uit. Per onderwerp zetten we de wet af tegen het beleid van de FNV. 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.

We gaan in op de wijze waarop de controle op de naleving plaatsvindt. We besluiten de brochure met een begrippenlijst en overzichtsmatrix van de wettelijke normen.

1. DE 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.

Werknemers vinden het belangrijk om werk en privé goed met elkaar te kunnen combineren. Zij willen juist voorspelbaarheid en regelmaat in hun werktijden. Zeggenschap over de eigen werktijden is hierbij van doorslaggevend belang.

Deze vaak tegenstrijdige factoren zorgen ervoor dat het inrichten van arbeidstijden een soms ingewikkeld maar altijd belangrijk proces is, waarin werkgever en werknemers gezamenlijk naar oplossingen moeten zoeken.

Het is belangrijk dat de ATW hierbij duidelijke en verantwoorde grenzen stelt. De ATW heeft het karakter van een minimumwet. 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. In veel cao's (en bedrijfsreglementen) zijn grenzen gesteld die strakker zijn dan de wettelijke grenzen van de ATW. Die collectieve afspraken zijn er niet voor niets en kunnen niet zomaar opzij worden geschoven. De afspraken moeten natuurlijk wel steeds bij het afsluiten van de cao worden herbevestigd. Ten opzichte van de wettelijke regeling geldt: beter mag en is verreweg in de meeste situaties nodig en gewenst.

1.2 VOOR WIE GELDT DE ATW?

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 actief zijn, 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 wél op hem van toepassing. (Op het eind van de brochure gaan we wat verder in op de loongrens en op de positie van uitzendkrachten).

Het doel van de wet is drieledig:

- bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
- ruimte bieden voor maatschappelijke participatie en zorgtaken van de werknemer;
- ruimte bieden voor flexibiliteit voor bedrijven.

2. DE NORMEN

De ATW 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 'arbeidstijd' als: 'de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht'. Hierin zitten twee belangrijke elementen. Het gaat om tijd 'onder gezag' of 'ter beschikking van' de werkgever. En het gaat (volgens gerechtelijke uitspraken) om 'iedere willekeurige bezigheid, moeite kostend of niet, van geestelijke of lichamelijke aard'. 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 in de zorg, bij ambulancediensten of de brandweer.

De ATW stelt een aantal elementen expliciet gelijk aan arbeidstijd. De belangrijkste zijn: vakantie, or-werk, ziekte. Dat geldt echter slechts voor zover deze situaties vallen 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, en die wordt begrensd door twee wettelijk voorgeschreven onafgebroken dagelijkse of wekelijkse rusttijden. Diensttijd bestaat uit arbeidstijd plus pauzetime. Als een diensttijd bestaat uit twee gedeeltes, 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 werk-werkverkeer. Werk-werkverkeer is voor de wet arbeidstijd, woon-werkverkeer is rusttijd. Bepalend is of het onder gezag van de werkgever plaatsvindt. Meer hierover in hoofdstuk 4 van deze brochure, waar een belangrijke en verhelderende uitspraak van het Europese Hof uit 2015 over het criterium 'onder het gezag van de werkgever' wordt toegelicht.

2.2 MAXIMALE ARBEIDSTIJD

In de Arbeidstijdenwet bedraagt de maximale arbeidstijd 12 uur per dienst. Per week mag men maximaal 60 uur werken. Een week begint op maandag om 00.00 uur en eindigt op de eerstvolgende zondag om 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 de maximale gemiddelde arbeidstijd tot 48 uur per week. De periode van 4 weken en van 16 weken moeten als voortschrijdende perioden worden gezien. Dat wil bijvoorbeeld bij de 16-weeksnorm 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 enzovoort.

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.

BELEID FNV

De FNV wil dat alle cao's afspraken bevatten over de begrenzing van de arbeidstijd volgens rooster, per dag en per week en eventueel over een langere periode berekend. De FNV is tegen 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 langer zijn 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's afspraken te bevatten over overwerk: over de definitie van overwerk, over begrenzing ervan en over betaling van overwerk zegt de ATW niets. Dat wordt geheel aan afspraken tussen werkgever en werknemers overgelaten, bijvoorbeeld in de cao of bedrijfsregeling.

OVERWERK

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 parttime werknemer zijn uren boven het voor hem vastgestelde aantal uren, tot aan het aantal uren van zijn fulltime collega.

De definitie van overwerk dient als uitgangspunt voor de te maken afspraken over de beperking van overwerk. Een goede afspraak is dat 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.

Bepaalde categorieën werknemers komen in aanmerking voor afspraken over vrijstelling van (de verplichting tot) overwerk:

- ouderen (55 jaar of ouder);
- 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;
- werknemers van wie zwaarwegende persoonlijk omstandigheden het verrichten van overwerk niet toelaten.

(zie het schema op pagina 8)

In schema:

Normen Maximumarbeidstijden	ATW	Beleid FNV
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	48 uur over 16 weken	36-38 uur per week (excl. overwerk)
Arbeidstijd per dienst	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	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	55 uur*	
Overwerk		
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	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.
Cursief = door de Inspectie SZW gehandhaafd.

2.3 PAUZE

De pauze is volgens de definitie in de ATW een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten, waarbij de werknemer geen enkele verplichting tot arbeid heeft. De werknemer moet dus minimaal 15 minuten écht van zijn arbeidsplaats weg kunnen. Een machinegebonden pauze is dus geen pauze volgens de ATW. Een koffiebreek van 10 minuten evenmin.

Er is veel onduidelijkheid over wat tot de pauze gerekend kan worden en wat niet. Is de looptijd die nodig is om van de arbeidsplaats af te komen en de tijd om verplichte werkkleding uit te trekken en handen te wassen pauzetijd of hoort het bij de arbeidstijd? Voor de ATW is het van belang of het 'onder gezag van de werkgever' gebeurt. Als het bijvoorbeeld een verplichting van de werkgever is om werkkleding aan te trekken omdat dat een voorwaarde is om je werk goed en veilig te kunnen doen en die voor de pauze weer uit te trekken, en het vereist is om je handen te wassen om veilig en hygiënisch te kunnen pauzeren - dan is dat onderdeel van de arbeidstijd.

Hoe langer de dienstdag is hoe langer er gepauzeerd moet worden volgens de ATW. Bij meer dan 5½ uur arbeidstijd per dienst geldt een half uur pauze. Dit halve uur is in twee delen van minimaal 15 minuten op te splitsen. Bij meer dan 10 uur arbeidstijd hoort minimaal 45 minuten pauze, in drie maal 15 minuten op te splitsen.

In collectief overleg kan worden afgesproken dat de pauze tot 15 minuten wordt beperkt. Alleen dit kwartier wordt door de Inspectie SZW gecontroleerd en eventueel strafrechtelijk gesanctioneerd. De overige normen zijn civielrechtelijke normen, en kunnen dus door de individuele werknemer, de ondernemingsraad 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 zodanig te organiseren dat er een pauze wordt opgenomen die voldoet aan de wettelijke regels. Voor dergelijke situaties zijn in het Arbeidstijdenbesluit (ATB) aparte regels opgenomen.

Er is in de ATW niets geregeld over wanneer pauzes moeten vallen. Het maakt voor de wet bovendien niet uit of sprake is van een betaalde of een onbetaalde pauze. De ATW gaat niet over betaling; dat kan in de cao of de bedrijfsregeling worden geregeld.

BELEID FNV

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 de FNV de volgende normen:

- bij een arbeidstijd van meer dan 5½ uur minimaal een half uur pauze;
- bij meer dan 8 uur arbeidstijd minimaal 3 kwartier pauze;
- bij meer dan 10 uur arbeidstijd 1 uur pauze, waarvan minstens een half uur aaneengesloten;
- een pauze moet tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor afloop van dienst liggen;
- de 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 kán, maar oproepen moeten niet ten koste van de pauze gaan. Voor de gemiste pauze moet dan elders op de dag compensatie worden geboden.

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

Schematisch weergegeven:

Normen Pauze	ATW	Beleid FNV
Arbeidstijd per dienst > 5½ 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	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: min. 1 uur waarvan ½ uur aaneengesloten. Pauze dient te liggen tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor afloop dienst.

* De pauze van minimaal 1/4 uur wordt door de Inspectie SZW gecontroleerd.

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 1 hieronder.

	Begin	Einde	Rust tot de volgende dienst
maandag	9:00	17:00	16 uur
dinsdag	9:00	17:00	
maandag	14:00	22:30	7,5 uur
dinsdag	6:00	14:00	

Voorbeeld 1: minimaal 8 uur rust per 24 uur

Voor de **wekelijkse rust** biedt de ATW 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. Dat wil zeggen dat iedere periode van 7x24 uur wordt gerekend van dag 1 t/m dag 7, dag 2 t/m dag 8, 3 t/m 9 enzovoort. Hoe je de periode ook neemt, er moet 36 uur aaneengesloten rust in zitten. Zie voorbeeld 2.

	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	
zaterdag	vrij	vrij	64 uur
zondag	vrij	vrij	
maandag	9:00		

Voorbeeld 2: minimaal 36 uur rust per 7x24 uur

Als dat niet mogelijk is, 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 of 35 uur in week 1 en 37 uur in week 2 of driemaal 32 uur verspreid over de periode van twee weken. Zie voorbeeld 3 hiernaast.

De wekelijkse rustnorm wordt hier in de eerste week overschreden. Maar er wordt gebruikgemaakt van de 14x24 uur periode: door de 48-uursperiode in de tweede week komt het totaal op 80 uur rust. Week drie moet dan weer minstens 34 uur aaneengesloten rust hebben, omdat het over een voortschrijdende periode wordt berekend. Week 2 en 3 moeten ook weer op minimaal 72 uur uit komen.

Maar ook is het mogelijk dat de 72 uur rust aaneengesloten worden opgenomen aan het einde van de 14x24 uur. Zo kan er maximaal 11 diensten aaneengesloten worden gewerkt. Daar zijn echter wel drie beperkingen aan verbonden: Een reeks van 11 diensten is slechts toegestaan als er geen nachtdiensten onderdeel van zijn. 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 worden voorafgegaan door een aaneengesloten rusttijd van minimaal 36 uur. De aaneengesloten rusttijdbepaling moet namelijk in elke periode van 7x24 of 14x24 uur kloppen. Zie voorbeeld 4 hiernaast.

	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	22:00	
zondag	vrij	vrij	32 uur
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	
zondag	vrij	vrij	48 uur
maandag	14:00		

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

	Begin	Einde	Rust tot de volgende dienst
donderdag	8:00	17:00	15 uur
vrijdag	8:00	17:00	
zaterdag	vrij	vrij	63 uur
zondag	vrij	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
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	
vrijdag	vrij	vrij	87 uur
zaterdag	vrij	vrij	
zondag	vrij	vrij	
maandag	8:00	17:00	15 uur

Voorbeeld 4: minimaal 72 uur rust per 14x24 uur, aaneengesloten opgenomen.

Wanneer er vanwege bedrijfsomstandigheden op zondag wordt gewerkt kan elke werknemer per geval weigeren op zondag te werken. (Dat geldt dus niet in het geval dat zondagsarbeid noodzakelijk is vanwege de aard van het werk, zie 2.5. zondagsarbeid)

Er wordt gebruikgemaakt van een aaneengesloten rusttijd van minimaal 72 uur per 14x24 uur. Er ontstaat een serie van maximaal 11 aaneengesloten diensten, met erna minimaal 72 uur verplichte rust.

BELEID FNV

De FNV 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 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 FNV 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.

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 de FNV op een reeks van 7 aaneengesloten diensten. Van de mogelijkheid van 11 diensten aaneengesloten moet geen gebruik gemaakt worden.

Schematisch weergegeven:

Normen minimum rusttijden	ATW	Beleid FNV
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	<i>Hetzij 36 uur per 7x24 uur Hetzij 72 uur per 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur</i>	Normale werkweek is van maandag t/m vrijdag. Bij arbeid op zaterdag en op zondag maximaal 7 diensten aaneengesloten.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	<i>11 uur per 24 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)</i>	

Cursief = door de Inspectie SZW gecontroleerd.

2.5 ZONDAGSARBEID

De hoofdregel is: op zondag wordt géén arbeid verricht.

Uitzondering op deze regel kan worden gemaakt voor twee situaties.

- Het werken op zondag is noodzakelijk vanwege de **aard van het werk**. Denk daarbij aan delen van de proces-industrie, aan de verpleging en verzorging, of de politie en 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.
- 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. In de tweede plaats moet de werkgever daarvoor per geval instemming vragen aan de individuele werknemer. Anders gezegd: 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.

De ATW laat zich er niet heel precies over uit wanneer sprake is van de noodzaak vanwege aard van de arbeid of vanwege bedrijfsomstandigheden. Dat laat de ATW over aan beoordeling door sociale partners, en kan dus worden afgesproken bij cao of met de or. Bij onenigheid kan de kantonrechter worden ingeschakeld.

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 te 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.

BELEID FNV

In bepaalde sectoren worden werknemers verplicht op zondag te werken, terwijl er feitelijk geen noodzaak is op basis van 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.

Schematisch weergegeven:

Normen zondagsarbeid	ATW	Beleid FNV
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 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

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 ten aanzien van 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 kan bijvoorbeeld gebruikt worden voor het zogenoemde '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 dagdienstroosters: 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 enzovoort. 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 én dat er géén overdrachtstijd is voor en na de dienst! Is aan een van deze voorwaarden niet voldaan dan zijn de mogelijkheden voor overwerk nog beperkter.

	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	$6 \times 7,5 = 45$ uur	$5 \times 7,5 = 37,5$ uur	$5 \times 7,5 = 37,5$ uur
			120 uur per 3 weken

Voorbeeld 5: 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 zogeheten '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 uursnachtdienst kan de daaropvolgende rusttijd worden ingekort tot 12 uur, om meerdere 12 uurs 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. In collectief overleg is dit aantal te verhogen tot:

- 140 nachtdiensten per periode van 52 weken of;
- maximaal 38 uur arbeidstijd in de periode tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 weken. Deze norm is vooral toepasbaar in situaties waarin slechts een deel van de nacht wordt gewerkt, zoals in bakkerijen of bij de bezorging van kranten.

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

De Inspectie SZW controleert op alle nachtnormen, met uitzondering van die normen waarvan in collectief overleg kan worden afgeweken. Dan controleert de Inspectie alleen op de ruimste norm.

BELEID FNV

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 diabetes 2. Ook lijkt er een relatie te zijn met borstkanker.

Dit alles geldt in versterkte mate bij extra lange nachtdiensten, bij veel diensten achtereen en bij veel nachtdiensten in een korte periode. De (wettelijke) beperkingen zijn dus geen luxe maar broodnodig. De FNV vindt de ruimte voor nachtarbeid in de ATW te ver gaan.

De bond hanteert de volgende beleidsnormen ten aanzien van 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 10 uur worden.
- Verlenging tot een 12-uursdienst is niet toegestaan, tenzij de or/pvt instemt, de werknemer per geval instemt óf het beperkt blijft tot 1x per week en 8x per jaar.
- De gemiddelde arbeidstijd 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.
- Verkorting van de rusttijd na een nachtdienst van 14 tot 8 uur is niet toegestaan
- De maximale arbeidstijd van 40 uur gemiddeld over 16 weken gemeten geldt vanaf één nachtdienst in die periode.
- Afwijking van het maximumaantal 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 de FNV betreft is de grens dan maximaal:
 - 40 nachtdiensten per 16 weken (dat is gemiddeld 5 per 2 weken);
 - maximaal 20 uur arbeidstijd tussen 00.00 en 06.00 arbeidstijd per 2 weken.
- Roosters met nachtdienst moeten bij voorkeur vooruit (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.

Schematisch weergegeven op de volgende pagina.

CONSIGNATIE

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.

In veel bedrijven wordt gewerkt met consignatiediensten. Consignatie komt bovenop de normale werkweek en kan dus een behoorlijk zware belasting betekenen. Daarnaast betekent consignatie een grote inbreuk op het privéleven van de werknemer, bijvoorbeeld in technische onderhoudsfuncties. Het wezen van consignatie is het oproepbaar zijn tijdens de rusttijd. De wet staat daarom ook toe dat 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 géén arbeidstijd. De arbeidstijd begint vanaf het moment dat de telefoon/ pieper gaat en eindigt na thuiskomst van de werknemer. De eventuele reistijd naar de klus en terug telt als arbeidstijd. Een oproep geldt, al vergt dat maar een inzet van 10 minuten, als minimaal een half 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.

Normen Aanvullende regels bij nachtdiensten	ATW	Beleid FNV
Definitie nachtdienst	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	<i>Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week bij 16 of meer nachtdiensten in die periode</i>	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
Minimumrust na 3 of meer nachtdiensten	46 uur	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur per dienst (12 uur voor maximaal 5 x per 2 weken en 22 x per 52 weken)	8 uur (excl. overwerk)
Maximumarbeidstijd per week	60 uur 55 uur gemiddeld over 4 weken*	40 uur (excl. overwerk) 48 uur bij rooster- ergonomische redenen in overleg met or of pvt
Overwerk bij nachtdiensten		
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	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: - overeenstemming met or/pvt, - instemming per geval van de werknemer, - max. 1x per week en 8 keer per jaar 40 uur gemiddeld over 16 weken bij 1 of meer nachtdiensten
Maximumaantal nachtdiensten	<i>Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur</i> <i>In collectief overleg:</i> <i>- max. 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, óf</i> <i>- max. 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken</i>	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	Geen norm	5
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks met nachtdiensten	7 (8*)	Maximaal 7 aaneengesloten diensten

* Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken

De cursieve uren worden door de Inspectie SZW gecontroleerd.



De maximum arbeidstijd in consignatie is 13 uur per periode van 24 uur. Dit is de normale arbeidstijd volgens rooster plus eventueel overwerk plus oproepen in consignatie vanaf het horen van de pieper tot het 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 in elk geval 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 in plaats van 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 erop neer dat bij gemiddeld méér dan één 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.

BELEID FNV

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 en belastend 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.

De FNV is van mening dat 2 weken consignatie per 4 weken te belastend is voor werknemers. De bond hanteert een grens van maximaal 7 etmalen per 21 etmalen consignatie, waarvan maximaal 2x een zaterdag of een zondag. Alleen bij overeenstemming met de 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. Analoog hieraan is in situaties met veel oproepen in het weekend een weekenduren-regeling 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.

Schematisch weergegeven:

Consignatie	ATW	Beleid FNV
Periode zonder consignatie	<i>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.</i>	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	<i>11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan</i>	
Maximumarbeidstijd per 24 uur	<i>13 uur</i>	
Maximumarbeidstijd per week	<i>60 uur</i>	
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	<i>Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week</i>	
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	<i>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).</i>	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	<i>½ uur</i>	

De cursieve uren worden door de Inspectie SZW gecontroleerd.

3. DE PRAKTIJK: BELEID EN MEDEZEGGENSCHAP

De ATW bevat niet alleen concrete arbeids- en rusttijdnormen, maar ook een aantal beleidsvoorschriften dat 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 ondernemingsraad 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 (Arbowet). Volgens de ATW wordt de werkgever geacht een zo goed mogelijk beleid te voeren met betrekking tot de arbeids- en rusttijden van zijn werknemers. Daarbij moet hij, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, rekening houden 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:

1. Rekening houden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer

De werkgever moet bij het vaststellen 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 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 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 zodanig te organiseren dat de problemen worden opgelost.

2. Vastleggen arbeids- en rusttijden

De arbeidstijdpatronen moeten schriftelijk worden vastgelegd en voor iedere werknemer toegankelijk zijn. Dat zijn de roosters waarin is vastgelegd op welke dagen moet worden gewerkt en de begin- en eindtijden van de diensten op die dagen.

3. 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 van tevoren 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, met or/pvt of met de individuele werknemer worden gemaakt kunnen zowel in positieve als in negatieve zin afwijken van de genoemde termijnen.

4. 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, maar bijvoorbeeld ook pauzes, nachtarbeid, overwerk en consignatie. 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. Beide hebben dan ook recht op inzage in de urenregistratie.

5. Arbeidsomstandigheden

Het is de verplichting van de werkgever om het beleid en aanzien van de arbeids- en rusttijden te voeren in samenhang met het algemene ondernemingsbeleid op basis van de Arbowet zoals dat geldt voor veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. Concreet betekent dit dat de arbeids- en rusttijden een vaste plaats moeten hebben in de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) in een bedrijf. Dit wil zeggen dat de werkgever de werktijden moet evalueren en indien nodig aanpassen. Dat moet hij doen op basis van 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 of zich laten bijstaan door een arbodienst 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 de volgende spelregels:

1. De Arbeidstijdenwet heeft grotendeels het karakter van een minimumwet. Er kunnen dus te 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's hebben bijvoorbeeld een afwijkende grens voor de arbeidstijd per dienst 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. Het gaat concreet om vier normen waarvan kan worden afgeweken:
 - 55 uur arbeidstijd per week gemiddeld over 4 weken;
 - Half uur pauze bij meer dan 5,5 uur arbeidstijd; drie kwartier uur bij meer dan 10 uur;
 - Maximaal 7 diensten aaneengesloten in een reeks waarvan een of meer nachtdiensten deel uitmaken;
 - 13 vrije zondagen op jaarbasis.
3. Het Arbeidstijdenbesluit bevat een aantal afwijkmogelijkheden van de normen uit de ATW, sommige gebonden aan bepaalde situaties, 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 bijvoorbeeld maximaal 9 uur is, kan de or of de individuele werknemer niet een rooster met 10 urediensten 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 mogelijkheid tot afwijken.

3.3 OR, VAKBOND EN DE ATW

Bij het maken van afspraken over werktijden hebben zowel de vakbond 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 de FNV 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 wat betreft veilig en gezond werken als wat betreft 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.
- 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 over de werktijden? Veel bedrijven kennen een uitgebreid regelingenboek met vaak gedetailleerde afspraken over de arbeids- en rusttijden.

Het is de taak van de ondernemingsraad of pvt om - binnen de grenzen van de cao en de ATW - nadere afspraken te maken over de arbeidstijden, te overleggen over de roosters en de controle op de werktijden te organiseren. Het is voor de ondernemingsraad van belang om dat in nauw overleg met de achterban te doen. De or moet daarbij soms sterk in zijn schoenen 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 bevoegdheid:

1. Op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) heeft de or of pvt instemmingsrecht ten aanzien van de vaststelling, wijziging of intrekking van een collectieve werktijdregeling voor een groep werknemers of een afdeling in een bedrijf. Hier is 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 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 over het rooster.
- Weigert de or instemming op onredelijke grond, dan kan de werkgever aan de kantonrechter vervangende instemming vragen.

2. Een tweede bevoegdheid is geregeld in de ATW: het overeenstemmingsrecht. Dat recht geldt als de ATW in de wet zelf of in het bijbehorende Arbeidstijdenbesluit (ATB) een afwijking bij collectieve regeling toelaat. Een collectieve regeling kan met de vakbond via de cao of via een schriftelijke overeenkomst met de or worden afgesproken. Wanneer de afspraken met de or worden gemaakt, 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.

Het overeenstemmingsrecht geldt niet voor de or 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.

Bij het bepalen van het arbeidstijdenbeleid is het voor de ondernemingsraad van belang om af te wegen bij 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. Dat hangt af van de kracht van de or en de mate waarin er zich problemen voordoen. Realiseer je dat het onderwerp arbeidstijden vaak sterke emoties oproept bij de achterban: dit kan de positie van de medezeggenschap sterker maken, zeker als je hen erbij betrekt.

Onderwerpen die kunnen worden bekeken zijn gezondheid, werk en privé, inkomen, werkgelegenheid, zeggenschap en individuele keuzemogelijkheden. Hierbij moet een zorgvuldige afweging worden gemaakt tussen de belangen van de achterban en de bedrijfsbelangen. Het is verstandig om serieus werk te maken van arbeidstijdenbeleid, liefst door een paar mensen van de or. 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. Realiseer je dat de medezeggenschap op dit gebied relatief een sterke positie heeft!

De FNV ondersteunt or'en hierbij. Arbeidstijdenadviseurs kunnen in opdracht van or'en roosters becommentariëren en helpen bij het ontwikkelen van alternatieven. Daarnaast biedt de FNV ondersteuning door middel van brochures, scholing en advies van vakbondsbestuurders. Bij het Or-Adviespunt kun je terecht voor kort & bondig advies over al je vragen rond medezeggenschap. Het or-Adviespunt is op werkdagen (ma t/m vr) te bereiken op: **088 - 368 06 07** van 9.00 tot 17.00 uur.



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 personeelsvertegenwoordiging. 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 die van de or. Maar ook de pvt

heeft instemmingsrecht bij regulering van arbeidstijden en arbeidsomstandigheden (onder andere ziekteverzuim-beleid). Bovendien stelt de ATW de pvt gelijk aan de or als het gaat om het overeenstemmingsrecht. Ook hier geldt dat zonder collectief overleg of overeenstemming het niet mogelijk is van de norm af te wijken.

3.5 HANDHAVING EN INSPECTIE SZW

De ATW kent door de overheid gesanctioneerde normen en civielrechtelijke normen. De door de overheid gesanctioneerde normen worden gecontroleerd door de Inspectie SZW. Dat gaat meestal 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.

De Inspectie SZW controleert de volgende normen:

- normen voor de kinderarbeid;
- eisen ten aanzien van de beleidsvoering;
- verplichting tot registratie van de arbeids- en rusttijden;
- arbeidsverbod direct voor en na de bevalling;
- de uiterste norm van sectorspecifieke afwijkingen in het ATB;
- alle concrete normen voor de arbeids- en rusttijden, met uitzondering van die normen waarvan in collectief overleg kan worden afgeweken. Dat zijn:
 - half uur pauze bij meer dan 5,5 uur arbeidstijd; drie kwartier 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 controleert de Inspectie alleen op de uiterste norm tot waar de afwijking kan gaan.

De handhaving van deze normen door de Inspectie SZW gebeurt vooral naar aanleiding van klachten van werknemers. De Inspectie moet hierop anoniem reageren. Soms reageert de Inspectie niet meteen op een klacht om te voorkomen dat een verband wordt gelegd tussen klacht en een persoon. Als de reactie van de Inspectie SZW lang op zich laat wachten kan de vakbond natuurlijk worden ingeschakeld. Als de vakbond bij de Inspectie melding maakt van klachten reageert men daar meestal snel op.

De werkgever is verplicht de leden van een medezeggenschapsorgaan in verband met hun taak in de controle op de ATW in 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 inspecteur te praten.

Het eerste waar de Inspectie SZW gewoonlijk naar kijkt is de registratieplicht. Bij een geconstateerde overtreding volgt meestal een eis tot naleving van de ATW. Het bedrijf krijgt dan een bepaalde tijd om de fouten te herstellen. Als de werkgever dit niet doet, schrijft de Inspectie een proces-verbaal 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 Inspectie SZW gecontroleerd. Wanneer de belanghebbenden individuele werknemers, or of vakbonden van mening zijn dat deze normen worden overtreden, kunnen ze de zaak voorleggen aan de kantonrechter. Ook kunnen ze naar de rechter wanneer ze vinden dat de Inspectie niet of niet snel genoeg ingrijpt bij het niet-naleven van strafrechtelijke normen. Aan de rechter kunnen in principe dus alle afspraken, regels en normen worden voorgelegd.

Volgens de ATW is de werkgever verantwoordelijk voor naleving van de wet, niet de werknemer. Een eventuele sanctie is dan ook voor de werkgever.

4. BIJZONDERE SITUATIES

In dit hoofdstuk komen specifieke onderwerpen ter sprake die in de praktijk vaak tot vragen of problemen leiden.

REISTIJDEN

Reistijd is volgens de ATW woon-werkverkeer of werk-werkverkeer. Werk-werkverkeer is voor de wet arbeidstijd, woon-werkverkeer is rusttijd. Maar wanneer is reistijd nu woon-werkverkeer en wanneer werk-werkverkeer? De regels van de ATW zijn niet helemaal duidelijk. Volgens de ATW gaat het om de vraag of de reistijd 'onder gezag van de werkgever plaatsvindt'. Maar wanneer is dat het geval?

Het Europese Hof heeft in 2015 een belangrijke uitspraak gedaan in een case van een werknemer die van huis uit met een auto van de zaak meerdere klanten op een dag bezoekt. Het Hof heeft in deze uitspraak duidelijk gemaakt dat de reistijd vanuit de woning direct naar de eerste klant én van de laatste klant terug naar huis, in zijn geheel als werktijd moet worden beschouwd. Dit geldt voor de reistijd naar de eerste klant, voor de reistijd van klant naar klant gedurende de werkdag en van de laatste klant naar huis.

Het Europese Hof geeft drie argumenten die de term 'onder gezag van de werkgever' nader invullen:

- De reizen, die werknemers maken om de door hun werkgever aangeduide klanten te bezoeken, zijn het noodzakelijke instrument om de werkzaamheden bij die klanten te kunnen uitvoeren, en dus een integraal onderdeel van het werk.
- Werknemers zijn tijdens de reizen onderworpen aan de instructies van hun werkgever die de volgorde van de klanten kan wijzigen of een afspraak kan schrappen of toevoegen. De werknemers kunnen gedurende de tijd die nodig is om de reis te maken - die meestal niet kan worden verkort - niet vrij over hun tijd beschikken en zich niet met hun eigen zaken bezighouden. Dus is de conclusie dat zij ter beschikking van hun werkgever staan.
- Doordat het reizen voor een werknemer zonder vaste of gebruikelijke werkplek een integraal onderdeel van zijn of haar werk is, kan de werkplek in hun geval niet beperkt worden tot de fysieke plek waar zij arbeid leveren bij een klant. Deze werknemers worden geacht tijdens die reizen van en naar de klant 'op het werk aanwezig' te zijn.

Deze uitspraak werkt direct door in het Nederlandse recht. Dat betekent dat de Inspectie SZW bij reistijd van huis direct naar een regelmatig wisselende klant niet meer kan verwijzen naar afspraken in de cao of bedrijfsregelingen, waar bijvoorbeeld een franchise van een uur is afgesproken waarin de reistijd van de werknemer 'eigen tijd' is en dus niet wordt betaald.

Maar de EU Richtlijn Arbeidstijden (EU Richtlijn 2003/88) en ook de Nederlandse ATW regelen slechts de arbeids- en rusttijden vanuit het belang van veiligheid en gezondheid, en laat de beloning over aan sociale partners. Deze uitspraak heeft dus niet de juridische consequentie dat de reistijd moet worden betaald. Betaling van deze reistijd kan nog steeds achterwege blijven en er kan ook nog gewoon een franchise worden afgesproken. Maar deze uitspraak kan wél als argument worden gebruikt dat het in de geest van de uitspraak is om deze reistijd wel te betalen.

Op basis van de Nederlandse wetsgeschiedenis, deze uitspraak van het Europese Hof, praktijkafspraken en overleg met de Inspectie SZW over toepassing van de ATW onderscheidt de FNV de volgende situaties:

- Als de werknemer van huis met eigen vervoer naar de vaste werkplek rijdt om daar aan het werk te gaan is er sprake van woon-werkverkeer en dus geen arbeidstijd.
- Als hij eerst naar het bedrijf of standplaats rijdt en vandaar uit naar het karwei rijdt of wordt vervoerd, begint de arbeidstijd in de regel vanaf het moment dat men de poort van het eigen bedrijf binnenkomt.
- Het reizen naar een andere plaats dan de standplaats bijvoorbeeld in geval van een door de werkgever verplichte cursus is arbeidstijd.
- Gaat de werknemer van huis direct naar meerdere klanten of klussen op een dag of iedere dag naar een andere klus, dan telt de reistijd van huis uit, en tussen de klussen, en terug, als arbeidstijd.
- Als hij echter vanuit huis vertrekt en rechtstreeks naar een langer durende klus rijdt, kom je in een grijs gebied terecht. 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: de reistijd dus 'onder gezag van de werkgever' plaatsvindt.

- Voor de werknemer die met een personeelsbusje collega's ophaalt om hen naar het werk te brengen, of materiaal moet meenemen, is deze reistijd arbeidstijd.
- Datzelfde geldt voor de meerrijders in het personeelsbusje, als zij door de werkgever verplicht worden om met de busjes mee te rijden. Als zij de keuze hebben om zelf te reizen is het geen arbeidstijd.
- Om dit grijze gebied in te vullen kijkt de Inspectie SZW dan mogelijk weer wel naar de afspraken die in de cao of in het bedrijf zijn gemaakt. In de detachering wordt bijvoorbeeld vaak afgesproken dat de (onbetaalde) reistijd naar de klant aan een maximum is gebonden. Gaat men daar overheen wordt de meerdere reistijd als arbeidstijd geteld. In de Metaal wordt de reistijd naar het karwei betaald voor zover het meer is dan de normale reistijd van huis naar standplaats.

Bij een oproep in consignatie telt de tijd vanaf het moment dat de pieper gaat, dus óók de reistijd heen en terug, als arbeidstijd.

In het algemeen is er dus een behoorlijke kans dat reistijd als werk-werkverkeer (gedeeltelijk) bij de arbeidstijd per dag opgeteld moet worden.

De ATW spreekt over een maximum arbeidstijd van twaalf uur per dag. De pauze rekent de wet niet mee als arbeidstijd, reistijd werk-werkverkeer wel.

In veel bedrijven is de pauze onbetaald en komt de pauze bovenop de arbeidstijd. Je werkt 8 uur en bent 8,5 tot 9 uur aanwezig. Als je het woon-werkverkeer erbij rekent, zijn de meeste werknemers meer dan 10 uur van huis. De ATW staat ruimere grenzen volgens rooster toe, namelijk 12 uur arbeidstijd per dienst, inclusief pauze loopt dat op tot 13 uur. Als daar nog reistijd bovenop komt, wordt dit veel te lang. Dat geeft het belang aan dat de reistijd tot de arbeidstijd wordt gerekend, en/of dat de reistijd, of de optelsom van arbeidstijd en reistijd samen, in de cao of bedrijfsregeling wordt begrensd.

OVERWERK

In de dagelijkse praktijk spreken we van overwerk als langer wordt gewerkt dan 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 het begrip overwerk niet en maakt geen verschil tussen structurele arbeidstijd volgens rooster en incidentele, extra arbeidstijd. Volgens de wet is dit meerwerk gewoon arbeidstijd.

Wanneer vakbonden en/ of ondernemingsraden merken dat er in een bedrijf structureel te veel overuren worden gemaakt kunnen zij via 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 kan worden 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 dringende bezwaren van de werknemer. De werkgever moet immers rekening houden met diens persoonlijke omstandigheden. 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 tot bepaalde grenzen opgenomen. Wanneer er in de cao geen grenzen per dag of week ten aanzien van overwerk zijn afgesproken, en er ook met de or geen afspraken zijn gemaakt, dan is overwerk maximaal verplicht tot aan de grenzen van de ATW.

UITZENDKRACHTEN/INGELEENDEN

Bij uitzendkrachten en andere ingeleenden is van belang onder wiens gezag hij of zij 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 dan 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 16 weken aan meerdere bedrijven uitleent kan de totale arbeidstijd de wettelijke normen overschrijden. Volgens de wet moet de werknemer die bij meerdere werkgevers arbeid verricht uit eigen beweging 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 uitgerekende datum en duurt tot 6 weken na de bevalling. Bovendien geldt tijdens de zwangerschap en tot 6 maanden na de bevallingsdatum vrijstelling van overwerk en nachtdiensten, zijn er extra pauzes en moet regelmaat c.q. voorspelbaarheid van de werktijden mogelijk 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.

Voor meer informatie over werk en zwangerschap: fnv.nl



KINDEREN EN 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 (buiten schooluren) in de wetgeving bepaalde uitzonderingen mogelijk gemaakt zoals het bezorgen van kranten, werken bij alternatieve straffen, optreden op televisie, en oogstarbeid in het seizoen. 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.
- Voor 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 een half uur bij meer dan 4½ uur arbeid (of 2 x ¼uur).
- 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 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. Op deze regels zijn een paar uitzonderingen: werken op een boorplatform op het continentaal plat, op zeeschepen onder Nederlandse vlag, in een Nederlands vliegtuig en op een Nederlandse vrachtwagen.

Een Nederlandse monteur die bijvoorbeeld werkzaam is in Duitsland valt dus niet onder de ATW-normen, maar onder de Duitse wet. Maar zijn in Nederland gevestigde werkgever moet de arbeid in het buitenland wel meetellen voor de langere termijnnormen in de ATW. De monteur werkt bijvoorbeeld één week in Duitsland. Die ene week maakt hij veel uren omdat de klus snel af moet. Zijn Nederlandse werkgever moet dan de dag- en weeknormen uit de Duitse wet hanteren. Maar de in die week gewerkte uren tellen wél mee voor zijn totaal aantal uren per 4 en 16 weken en moeten eventueel 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 van toepassing is. Een werknemer werkt bijvoorbeeld 7 uur per dag als kraanmachinist en 1 uur per dag op een vrachtwagen. Een andere werknemer werkt 2 dagen per week als taxi-chauffeur 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 een dag geldt in principe voor elk van de werkzaamheden de daarvoor geldende regelgeving geldt dus voor het rijden het ATB Vervoer, voor het overige de ATW. Maar wanneer één van de wettelijke regelingen op meer dan driekwart 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. Wordt er minder dan driekwart van de tijd volgens een van de wettelijke regelingen gewerkt, dan geldt dat hij maximaal 12 uur per dienst mag werken. Na die dienst moet hij een onafgebroken rusttijd 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 geldt op verschillende dagen dus een verschillende regeling. In het tweede voorbeeld is dus tijdens het werk als taxichauffeur het ATB Vervoer van toepassing. Op de ambulance geldt de ATW. Tussen deze twee diensten moet de werknemer 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 de normen van beide regelingen. In dat geval moeten de strengste langere termijn normen worden toegepast, de normen dus die de meeste bescherming bieden aan de werknemer.

5. UITZONDERINGEN (ATB)

De regels in de ATW zijn in de meeste gevallen voldoende. Er zijn echter situaties, bepaalde werkzaamheden en beroepsgroepen denkbaar waarbij het gezien de aard van de werkzaamheden niet mogelijk is binnen de normen van de ATW te blijven. 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. Dat wil zeggen, via een afspraak in de cao of via overeenstemming met de or of pvt. De sectorspecifieke afwijkingsmogelijkheden zijn heel divers. Voor een aantal sectoren zijn ze beperkt tot de mogelijkheid om van één of enkele normen af te wijken. Voor enkele sectoren zijn er complete afwijkende normenstelsels, bijvoorbeeld voor de offshore en voor het vervoer.

5.1 ALGEMENE AFWIJINGEN

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.

Deze uitzondering geldt niet als deze werknemers:

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

Dit betekent dat bijvoorbeeld ploegchefs die meelopen in de nachtdienst 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 dat gekeken moet worden naar het omgerekende salaris op basis van een fulltime functie.

De uitzondering voor deze groep werknemers geldt alleen voor de arbeids- en rusttijdnormen. De algemene beleidsbepalingen in de ATW en de regels van de Arbwet zijn wél op hen van toepassing. Dit houdt in dat de werkgever ook voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van deze werknemers moet zorgen, onder andere via een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). 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 in 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-UURS 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 ingelast.

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-uurs nachtdiensten per jaar werken in de rest van de week, in plaats van de in de wet genoemde 22. Dit om het aantal 12-uurs nachtdiensten niet te hoog op te laten lopen.

OVERDRACHT VAN WERKZAAMHEDEN

De normen voor de arbeidstijd per dienst en de dagelijkse rusttijd kunnen met 15 minuten worden verlengd, respectievelijk worden 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 tóch tot onder het gemiddelde van 48 uur te blijven. Denk bijvoorbeeld aan de agrarische sector tijdens de oogstperiode. Het ATB staat verlenging van deze 'referentieperiode' toe tot maximaal 52 weken. Dit mag echter alleen als dit bij cao is afgesproken. Waar geen cao van toepassing is mag dit in overeenstemming met de or of pvt.

REFERENTIEPERIODE NACTARBEID

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 ook voor leidinggevenden op 52 weken gesteld. Het moet wél gaan om werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak leidinggeven, dus niet om de meewerkend voorman die maar een klein deel van zijn tijd leidinggeeft.

PAUZE

Als de werknemer werkt in een situatie van 'alleenarbeid' zonder contact met andere werknemers met een 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 hele duur van 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

De wettelijke normen gelden niet 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.

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 werkplek aanwezig is om bij een oproep direct aan de slag te gaan. Aanwezigheidsdiensten worden bijvoorbeeld gebruikt in de zorg, het ambulancevervoer en bij de brandweer. Sinds enkele geruchtmakende uitspraken van Europese en Nederlandse rechters telt alle aanwezigheidstijd mee als arbeidstijd. Het ATB is aan die uitspraken aangepast.

De huidige regels zijn:

- Een aanwezigheidsdienst mag alleen bij collectieve regeling worden toegepast.
- Aanwezigheidsdiensten mogen maximaal 52 maal per 26 achtereenvolgende weken geëist worden.
- Inclusief de aanwezigheidsdiensten mag de werknemer maximaal gemiddeld 48 uur 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 uur. Deze mag per periode van 7x24 uur 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 deze 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 uur en 6 onafgebroken rustperiodes van tenminste 11 uur. Deze laatste mogen eenmaal worden ingekort tot 10 uur en eenmaal tot 8 uur.

- Wanneer de werknemer daarmee uitdrukkelijk schriftelijk instemt, kan per periode van 26 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 60 uur 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 AFWIJINGEN

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 is!

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

VERVOER

De grootste uitzondering binnen het ATB is het ATB voor het wegvervoer, binnenvaart, zeevaart en 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. (zie hiervoor [fnv.nl](https://www.fnv.nl))

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-urige 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 uur. 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.

BIJLAGE 1

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.

PAUZE

Een pauze is gelegen binnen een dienst. Een pauze is een onderbreking van minimaal 15 minuten, gedurende welke 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. Dit houdt verband met de minimale dagelijkse rust van 11 uur, die eens per week is in te korten tot 8 uur rust. Dat betekent niet dat er ook 13 en 16 uur per dienst mag worden gewerkt. De maximale arbeidstijd is korter dan de maximale dienstdaag vanwege verplichte in te lassen pauzes.

Als een dienstdaag 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 een en dezelfde dienst.

NACHTDIENST

Een nachtdienst is een dienst waarbij tussen 0:00 uur 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 (vakbond en/of or/pvt) nader worden afgesproken. Alle normen in de ATW zijn inclusief overwerk.

BIJLAGE 2

SCHEMATISCH OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET

		NORM
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"> • in overeenstemming met de aard van de arbeid én bedongen of, • noodzakelijk vanwege aard arbeid of bedrijfsomstandigheden en overeengekomen met or (bij ontstentenis: belanghebbende werknemers) en per geval individuele instemming vereist
	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"> • rust na dienst 12 uur • maximaal 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken) indien ≥ 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*)
	max. aantal nachtdiensten eindigend na 02:00 uur	36 nachtdiensten per 16 weken - 140 nachtdiensten per 52 weken* of - 38 uur tussen 00:00 en 06:00 uur per 2 aaneengesloten weken*

		NORM
Consignatie	consignatieverbod	<ul style="list-style-type: none"> • 14 consignatievrije etmalen per 4 weken • waarvan 2 x 48 uur per 4 weken noch consignatie, noch arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	arbeidstijd per dag <hr/> arbeidstijd per week geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00:00 en 06:00 uur	13 uur <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of <ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: <ul style="list-style-type: none"> - 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (i.g.v. laatste oproep tussen 00:00 en 00:06 uur) of: <ul style="list-style-type: none"> - 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)

* Bij collectieve regeling



MEER INFORMATIE

Voor meer informatie over Arbeidstijden, ga naar het thema Werktijden op [fnv.nl](https://www.fnv.nl). Of bel ons Contactcenter op **088 368 0 368**.

De informatie in deze brochure is met zorg opgesteld door het Team Arbeidstijden (Ellen van der Crujzen, Sam Groen, Naima van Willigenburg en Erwin van Zandvoord).

