



ZO GEPIEPT?

Praktische tips over consignatie-, pieper-,
piket- of wachtdienst

[FNV.NL](https://www.fnv.nl)



DOWNLOAD dit bestand voor *volledige* interactieve functionaliteit en open het met Adobe Reader op desktop of laptop. De interactieve functionaliteit werkt niet of slechts ten dele bij opening in een browser!

Door de **KLIKBARE INHOUDSOPGAVE** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Met de **THUISKNOP** keer je terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface (bladwijzers) van je pdf reader. Bij verwijzing naar een **BIJLAGE** keer je terug naar de 'vertrekpagina' door een klik op het **paginacijfer** van de betreffende bijlage.

INHOUDSOPGAVE

1. PIEP... PIEP...	4	5. DE ORGANISATIE VAN CONSIGNATIE	19
2. NUT EN NOODZAAK VAN CONSIGNATIE	6	5.1. Het op elkaar afstemmen van werklust en beschikbaarheid werknemers	19
2.1. Consignatie bij onvoorziene arbeid	6	5.2. Roostermodellen	19
2.2. Werkinhoud	6	5.3. Consequenties voor het normale rooster	22
2.3. Hoeveelheid werk	7	5.3.1. Slaapuren	22
2.3.1. Aantal oproepen	7	5.3.2. Compensatie van extra gewerkte uren	23
2.3.2. Lengte van de oproepen	7		
2.3.3. Locatie van de oproepen	8	6. NADERE AFSPRAKEN	25
2.4. Beschikbaarheid van werknemers	9	6.1. Definitie van consignatie	25
		6.2. Wie is geconsigneerd?	25
3. EFFECTEN OP GEZONDHEID EN SOCIALE LEVEN	10	6.3. Het rooster	26
3.1. Criteria bij de vormgeving	10	6.4. Slaapurenregeling	26
3.1.1. Regelmaat	10	6.5. Compensatie weekenduren	26
3.1.2. Aansluiting op je biologische ritme	10	6.6. Voorzieningen	27
3.1.3. Dienstbelasting	10	6.7. Consignatietoeslag	27
3.1.4. Weekbelasting	11	6.8. Oproepen	28
3.1.5. Mogelijkheid tot nachtrust	11	6.9. Reistijd	29
3.1.6. Voorspelbaarheid	11	6.10. Instemming ondernemingsraad	29
3.1.7. Mogelijkheid tot huishoudelijke en gezinstaken	11		
3.1.8. Mogelijkheid tot avond- en weekendrecreatie	12	7. STAPPENPLAN	30
3.2. Vuistregels	12		
		BIJLAGE 1	
4. GRENZEN AAN CONSIGNATIE	13	CONSIGNATIEREGELING ARBEIDSTIJDENWET	33
4.1. Arbeidstijdenwet	13	BIJLAGE 2	
4.2. Een oproep is arbeidstijd	13	SCHEMATISCH OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET	34
4.3. Wie mag geconsigneerd zijn?	14		
4.4. De normen	14		
4.4.1. 14-dagennorm	15		
4.4.2. Nachtdienst	15		
4.4.3. 13-uursnorm	15		
4.4.4. 60-uursnorm	16		
4.4.5. 48-uursnorm	16		
4.4.6. Nachtcompensatie	16		
4.4.7. Half uursnorm	18		
4.5. Geconsigneerde pauze	18		

Fotograaf: Liesbeth Dinnissen



1. PIEP... PIEP...

Daar gaat de pieper. Juist op het moment dat je het niet verwacht. Midden in de nacht of in het weekend als je boodschappen aan het doen bent. Je moet reageren op de pieper en soms kost het uren om het probleem waar je dan mee geconfronteerd wordt op te lossen! Consignatie ...

Consignatie wordt meer als een extra verplichting in het werk ervaren dan als een extra uitdaging. 'Het hoort nu eenmaal bij het werk' of 'Wij moeten allemaal deze extra diensten lopen' zijn veelgehoorde opmerkingen van betrokkenen.

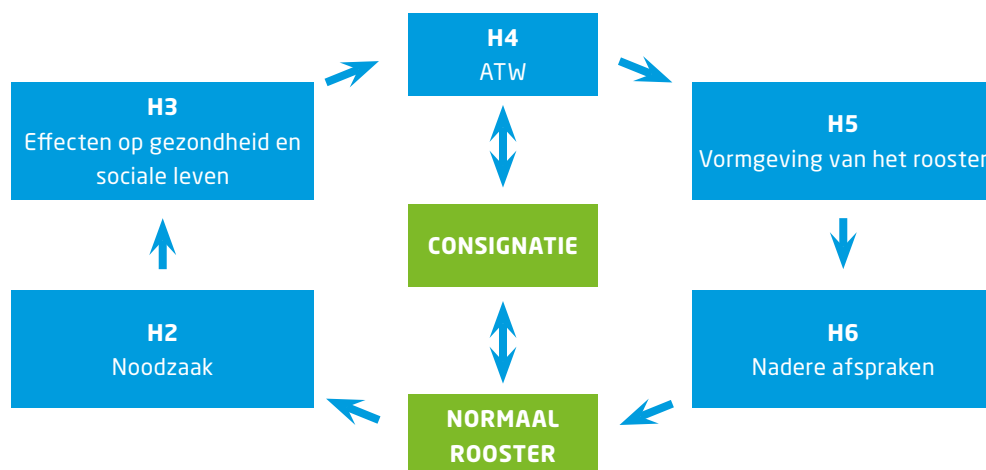
Bedrijven praten bij consignatie over pieperdiensten, oproepdiensten, wachtdiensten, stand-by diensten of piketdiensten. Het gaat hier over uiteenlopende benamingen voor hetzelfde: extra ingeroosterde diensten buiten de normale werktijden, waarbij werknemers bereikbaar moeten zijn en opgeroepen kunnen worden. In de praktijk komt het er op neer dat voor degene die aan de beurt is, de verjaardag om de hoek wel mogelijk is, maar met een minimum aan alcoholische versnaperingen én in het bezit van een mobiele telefoon. Maar een feestje op 35 kilometer afstand zal niet mogelijk zijn, aangezien je bereikbaar en snel op locatie moet zijn. Ook al word je niet opgeroepen, consignatiediensten kunnen niet echt als vrije tijd beschouwd worden.

Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen maken dat er een toenemende behoefte bestaat aan bereikbaarheid van werknemers. En niet een bepaald soort werknemer. In talloze, zeer uiteenlopende sectoren en bedrijven heeft of krijgt men er mee te maken. Denk bijvoorbeeld aan de taxichauffeur, de cv-monteur, de werknemers in de ICT-branche, de zorg en de uitvaartverzorging. Met de groei van de 24-uurseconomie neemt niet alleen het aantal betrokken werknemers toe, maar ook de intensiteit van het werk in die consignatiediensten.

Met consignatie moet terughoudend worden omgegaan. Het kan namelijk ingrijpende gevolgen hebben voor de gezondheid en het sociale leven van de betrokkenen. Het is ook om die reden dat in de Arbeidstijdenwet (ATW) allerlei grenzen zijn gesteld aan consignatie.

Ondernemingsraadleden of leden van de personeelsvertegenwoordiging en kaderleden van de FNV moeten bij het eventuele instemmen met een consignatieregeling een aantal zaken goed regelen. Van belang is bijvoorbeeld welk consignatierooster wordt gehanteerd. De FNV helpt daarbij door ten aanzien van consignatie eigen grenzen te hanteren, aanvullend aan de grenzen die de ATW stelt. Daarnaast is de bond van mening dat een aantal arbeidsvoorwaardelijke afspraken moeten worden gemaakt voordat consignatiediensten worden ingesteld. Dat kan in de cao, maar ook in een bedrijfsregeling. Deze brochure behandelt, naast de bepalingen in de ATW, ook de aanvullende grenzen en arbeidsvoorwaardelijke afspraken die de FNV voorstaat.

Consignatie wordt vaak als een lastig onderwerp ervaren. En dat is terecht. Consignatie heeft met veel verschillende aspecten te maken. Dat laat het volgende schema met verwijzingen naar de verschillende hoofdstukken in deze brochure zien:





Fotograaf: Liesbeth Dinnissen

Zoals in het schema duidelijk wordt gaat het bij consignatie vooral om extra diensten die bovenop de 'normale' werktijden komen. En die diensten bevinden zich in de vrije tijd of rusttijd. Niet niks dus! Een belangrijke eerste stap in de discussie over het opzetten van consignatiediensten is dan ook de noodzaak ervan te bepalen. Consignatie hoeft niet altijd als middel ingezet te worden. Soms zijn andere oplossingen mogelijk, die de voorkeur verdienen. Consignatie is belastend voor lichaam en geest maar heeft ook gevolgen voor het sociale leven.

In deze brochure worden de thema's uit het bovenstaande schema behandeld. Met deze informatie hebben werknemers, kaderleden en or-leden handvatten om - indien echt noodzakelijk - tot een werkbare consignatieregeling te komen.

2. NUT EN NOODZAAK VAN CONSIGNATIE

De vraag naar de noodzaak van consignatiediensten wordt in bedrijven vaak niet echt gesteld. Soms sluipen de consignatiediensten er in. Een voorbeeld: werknemers van een technische dienst, die dicht bij het bedrijf wonen, worden eerst op vrijwillige basis gevraagd in het weekend oproepbaar te zijn voor de enkele storing die zich kan voordoen. Na verloop van tijd zijn consignatiediensten echter ook door de week onvermijdelijk en is het niet meer op vrijwillige basis op te vangen.

Soms zijn de consignatiediensten helemaal uit de hand gelopen. Een voorbeeld: storingsmonteurs bij een cv-bedrijf hebben om de drie weken een week lang storingsdienst. Dat betekent elke avond en nacht én in het weekend beschikbaar zijn voor het verhelpen van storingen aan cv-installaties. In de herfst en winter betekent dat tot 's avonds een uur of 10 non-stop aan het werk, op zaterdag 10 uur en op zondag 6 tot 8 uur werken. Onder het mom van oproepbaar zijn voor storingen wordt eigenlijk continu gewerkt.

Het gemeenschappelijke in deze voorbeelden is dat men er onvoldoende bij stilstaat hoe vaak er oproepen plaatsvinden en hoeveel tijd men kwijt is met deze oproepen. Men zou ook kunnen nadenken over eventuele andere oplossingen om deze storingen op te vangen. De voorbeelden geven aan dat de vraag 'Wanneer is het noodzakelijk om consignatiediensten in te voeren?' een hele belangrijke is.

Op de vraag naar de noodzaak van consignatiediensten wordt hieronder antwoord gegeven aan de hand van drie aspecten: de werkinhoud, werklast en personele inzet.

2.1. CONSIGNATIE BIJ ONVOORZIENE ARBEID

In principe zijn consignatiediensten bedoeld om buiten normale werktijden onvoorziene en niet uit te stellen werkzaamheden te doen. Het kan gebeuren dat consignatie niet tot een oproep leidt. Maar het omgekeerde kan dus ook: je bent geconsigneerd, er komt een oproep en je rust is verstoord.

Als van tevoren duidelijk is dat tijdens een consignatiedienst regelmatig en behoorlijk wat werkzaamheden plaatsvinden, is het niet de bedoeling dat deze onder consignatie vallen. Deze voorziene werkzaamheden moeten op een andere manier opgelost worden.

Op het moment dat de oproepen onvoorzien zijn, zal de aard en het patroon van de werkzaamheden verder onderzocht moeten worden. Door te kijken naar de inhoud van het werk, de patronen die zich in het werkaanbod voordoen en de personele beschikbaarheid ontstaat een beeld. Met een dergelijke analyse kan ook blijken dat oproepen voorkomen kunnen worden, bijvoorbeeld door het werk anders te organiseren.

2.2. WERKINHOUD

Preventief onderhoud

Door kritisch naar de inhoud van de werkzaamheden te kijken is het mogelijk om te bepalen in hoeverre oproepen uit te stellen zijn. Misschien zijn sommige oproepen wel door preventief onderhoud te voorkomen. Het komt vaak voor dat een werknemer opgeroepen wordt voor het vervangen van een onderdeel dat bij normaal regulier onderhoud niet stuk gegaan zou zijn.

Het doorgeven van oproepen

Regelmatig komen storingsmeldingen via een centrale binnen. Daarbij kan het mogelijk zijn dat degene die de oproep binnenkrijgt onvoldoende inzicht heeft in de urgentie van de storingen. Vaak hoeft aan een oproep, bij enig doorvragen, namelijk niet direct gevolg gegeven te worden. Door de werknemer bij de centrale goed te instrueren kan het aantal oproepen in dergelijke gevallen teruggebracht worden tot een minimum.

Operators verhelpen zelf eenvoudige storingen

In bepaalde situaties zijn storingen makkelijk te verhelpen. Deze storingen zouden door de al in een normale dienst aanwezige operators verholpen kunnen worden. Door het geven van goede uitleg of een cursus over deze storingen aan betreffende werknemers, is het aantal oproepen dan te minimaliseren.

Uitbesteden werkzaamheden

Een andere mogelijkheid is om de werkzaamheden uit te besteden aan een externe organisatie die in deze storingsfunctie gespecialiseerd is. Op deze wijze wordt de belasting voor het eigen personeel verminderd.

Voorbeeld gemeente

Bij een gemeente werkt een aantal werknemers met oproepdiensten. De redenen van de oproepen zijn zeer divers. Van het afgaan van een alarm binnen een school tot een lekkage in een openbaar gebouw. Het reageren op het alarm is ook door een extern bedrijf, zoals een beveiligingsbedrijf, uit te voeren, waardoor het aantal oproepen aanzienlijk zal verminderen. Daarbij is het wel van belang goed te bedenken wat de gevolgen van het uitbesteden zullen zijn voor de werkgelegenheid.

Het voorgaande maakt duidelijk dat onderzoek naar de inhoud van de werkzaamheden van groot belang is.

2.3. HOEEVEELHEID WERK

Aan elke vorm van consignatie moet een grondige analyse van de omstandigheden en condities waaronder consignatie plaatsvindt, vooraf gaan. Het gaat dan bijvoorbeeld om het aantal oproepen, en de patronen daarin, de lengte van de oproepen, de tijdstippen waarop de oproepen plaatsvinden en de locaties van de oproepen. Een analyse van de oproepen over een langere tijd, bijvoorbeeld een kwartaal, biedt veel inzicht in de werklast op werktijden buiten het normale rooster.

2.3.1. AANTAL OPROEPEN

Door inzichtelijk te maken hoeveel oproepen op ongebruikelijke tijden plaatsvinden, is vast te stellen welke patronen in het werkaanbod voorkomen en wanneer het noodzakelijk is om consignatiediensten in te roosteren. Zie het volgende schema.

OPROEPEN	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Voor 0:00 uur	0	2	5	2	5	1	0
Tussen 0:00-5:00 uur	1	1	0	1	2	0	0

Het gemiddelde aantal oproepen

Door dit schema in te vullen ontstaat duidelijkheid over het aantal oproepen voor en in het nachtvenster. Als blijkt dat op bepaalde tijden of perioden een hoge oproepfrequentie bestaat, kan een afweging worden gemaakt of consignatie hiervoor de juiste oplossing is.

2.3.2. LENGTE VAN DE OPROEPEN

De lengte van de oproepen kan flink verschillen. Sommige oproepen kunnen telefonisch of via de computer afgehandeld worden, maar in veel gevallen is de werknemer genoodzaakt om naar de plaats van de storing af te reizen. Oproepen op locatie kosten meer tijd dan telefonische afhandeling. Oproepen die op afstand zijn op te lossen, kunnen heel frequent voorkomen. Dit kan een grote belasting zijn voor de geconsigneerde werknemer. Anderzijds kan een enkele oproep een lange tijd in beslag nemen. Het is van belang niet alleen rekening te houden met het aantal oproepen maar ook met de tijd die de oproep in beslag neemt.



2.3.3. LOCATIE VAN DE OPROEPEN

De locaties waar de oproepen zich voordoen zijn mede bepalend voor de wijze waarop consignatiediensten georganiseerd kunnen worden. Een werknemer uit de IT-sector kan bijvoorbeeld het ene moment moeten afreizen naar Alkmaar, terwijl hij twee uur later in Amsterdam wordt opgeroepen. Het is natuurlijk een afweging of deze IT-specialist verantwoordelijk moet zijn voor beide steden. Bij een groot aantal oproepen is het misschien een mogelijkheid om één IT-specialist verantwoordelijk te stellen voor Amsterdam en een andere voor Alkmaar. De belasting wordt op deze manier over twee personen verdeeld. Het is ook mogelijk om juist één persoon voor een grotere regio verantwoordelijk te stellen als weinig oproepen voorkomen. Het beperkt het aantal consignatiediensten per werknemer maar heeft wel consequenties voor de toename van de reistijd.

Alternatief: verlengen bedrijfstijd

Soms leidt de analyse van de patronen in de werkzaamheden tot de conclusie dat de oplossing niet in consignatiediensten gezocht moet worden, maar in het verlengen van de bedrijfstijd.

- Stel dat een werknemer zowel door de week als in het weekend geconsigneerd is. En dat veel oproepen plaatsvinden tot een uur of negen in de avond. Dan kan het handig zijn om de werktijden gedurende de week te flexibiliseren. Elke week wordt één van de werknemers een hele week van 12:30 tot 21:00 uur in een verschoven dienst ingezet, waardoor de meeste oproepen te ondervangen zijn. Consignatie is niet meer of nog maar beperkt noodzakelijk.
- Het verlengen van de dienstitijden kan ook een alternatief zijn. Het kan gebeuren dat extra werkzaamheden nét na de normale bedrijfstijd voorkomen. Door 9-urige diensten in te voeren kunnen die werkzaamheden worden opgevangen en ontstaan mogelijk zelfs compensatie-uren. Deze uren kunnen bijvoorbeeld weer gebruikt worden om voor en na een geconsigneerd weekend vrij te geven.
- Het invoeren van ploegendiensten is een andere manier om oproepen op onregelmatige werktijden op te vangen. Dit is vooral van toepassing bij een groot aantal oproepen gedurende de avond of nacht. Door invoering van een 2- of 3- ploegendienst zullen consignatiediensten overbodig zijn. Omdat ploegendiensten eveneens een risicofactor voor de werknemer vormen moet je bij deze beslissing niet over één nacht ijs gaan.

Voorbeeld cv-installatiebedrijf

Een cv-installatiebedrijf constateert dat de storingen steeds complexer zijn en vaak aan het einde van de dag en in de avond voorkomen. Daardoor maken de servicemonteurs lange dagen door het vele overwerk. In het weekend worden de monteurs ook veelvuldig opgepiept, vooral in herfst en winter. Het is daarom nodig om het dagelijkse rooster beter te organiseren en om de consignatiedienst te ontlasten. Voor het bedrijf is het een oplossing om de bedrijfstijd te verlengen. Een vierdaagse werkweek wordt ingesteld met diensten van 9,5 uur (inclusief reistijd). De monteurs kunnen daardoor de storingen aan het eind van de middag opvangen. Eén keer in de 4 weken draaien de monteurs van maandag tot en met donderdag avonddiensten van 12:30 tot 21:30 uur. Daarna zijn ze tot 24:00 uur geconsigneerd. Vrijdag is een gewone dagdienst. Een keer in de vier weken zijn de monteurs in het weekend vanaf vrijdagavond tot maandagochtend geconsigneerd. Na het geconsigneerde weekend wordt altijd een vrije dag gegeven. Dit ziet er als volgt uit (zie schema op pagina 9).

2.4. BESCHIKBAARHEID VAN WERKNEMERS

Het aantal en de kwaliteit van de beschikbare werknemers zijn essentieel bij de overweging om consignatiediensten als middel in te zetten. Als slechts een beperkt aantal werknemers in staat is om de consignatiediensten op te vangen, zorgt dit voor een te grote belasting en dreigt het gevaar van overschrijding van de grenzen van de ATW. De betrokken werknemers moeten bovendien in staat te zijn om uiteenlopende oproepen uit te voeren.

Na oproepen in de nacht zijn geconsigneerde werknemers niet altijd de volgende dag beschikbaar aangezien zij uitgerust en hersteld aan een nieuwe werkdag moeten kunnen beginnen. In dit geval kunnen 'gaten' vallen in de personele bezetting van het dagelijks rooster. Dit komt later in deze brochure nog aan de orde.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)		Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur) Consignatie (2,5 uur)	Consignatie (24 uur)	Consignatie (24 uur)
Week 2		Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)		
Week 3	Avond- dienst (8,5 uur) Consignatie (2,5 uur)	Avond- dienst (8,5 uur) Consignatie (2,5 uur)	Avond- dienst (8,5 uur) Consignatie (2,5 uur)	Avond- dienst (8,5 uur) Consignatie (2,5 uur)			
Week 4	Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)	Dagdienst (9,5 uur)		Dagdienst (9,5 uur)		

Voorbeeld werkschema cv-installatiebedrijf

Alternatief: samenwerking met andere bedrijven

Als het aantal beschikbare krachten beperkt is, kan een afweging worden gemaakt of er mogelijkheden bestaan om samen te gaan werken met andere bedrijven zodat een verdeling van consignatiediensten onder de betreffende bedrijven plaatsvindt.

Voorbeeld glaszettersbedrijf

Geconsigneerde werknemers van een klein glaszettersbedrijf worden regelmatig op onregelmatige tijden opgeroepen bij calamiteiten. Het bedrijf heeft besloten om te gaan samenwerken met andere glaszettersbedrijven aangezien de consignatiediensten zeer belastend zijn voor het kleine aantal werknemers. De bedrijven hebben het zo georganiseerd dat elk bedrijf een week geconsigneerd is.

3. EFFECTEN OP GEZONDHEID EN SOCIALE LEVEN

Eigenlijk is consignatie een noodzakelijk kwaad. Het komt vaak extra bovenop de normale werkzaamheden. Bovendien is het altijd een verrassing wanneer oproepen plaatsvinden. Opmerkingen als ‘zal ik vannacht kunnen doorslapen?’ of ‘ik hoop dat ik vanavond niet opgepiept word want het was erg druk vandaag’ zijn uit de monden van oproepbare werknemers vaak te horen.

Zoals gezegd: een consignatierooster is meestal een rooster in aanvulling op het dagelijkse rooster. Dit betekent dat consignatiediensten een extra belasting zijn. Niet alleen de oproepen die uit de diensten voortkomen, vormen een verzwaring. Als geconsigneerde ben je bijvoorbeeld verplicht om het hele weekend of de hele nacht bereikbaar te zijn en daardoor kun je niet gaan en staan waar je wilt.

De vraag is hoe belastend consignatie is. Wat zijn met andere woorden de lichamelijke en sociale effecten? En welke criteria zijn bepalend voor de zwaarte?

De tijdstippen waarop de oproepen plaatsvinden zijn bepalend voor de zwaarte van de oproep. Oproepen vlak na sluitingstijd zijn minder zwaar dan oproepen midden in de nacht. Op dat moment is de verstoring van de nachtrust groot. Soms is het niet meer mogelijk om na de storing nog in slaap te vallen. Welke consequenties heeft dit voor de werkdag na de consignatiedienst? Je zult je vermoeid voelen, overdag minder productief zijn en concentratieproblemen en irritaties hebben als je veel geconsigneerd bent. De vermoeidheid zal vooral toenemen als dit verschillende nachten achter elkaar plaatsvindt. Deze genoemde aspecten zijn van belang voor de lichamelijke belasting.

Andere kenmerken vallen onder de noemer sociale belasting. Het afspreken met vrienden en kennissen is bij consignatiediensten moeilijk omdat je altijd opgeroepen kunt worden. Door consignatie ben je nauwelijks in de gelegenheid om in de avonden of in het weekend aan sport of andere vormen van vrijetijdsbesteding te doen.

3.1. CRITERIA BIJ DE VORMGEVING

De FNV gebruikt bij de vormgeving en beoordeling van roosters een vaste set criteria. In de geactualiseerde FNV brochure ‘Vernieuwing van roosters’ zijn deze ook te vinden, deze brochure is op te vragen via het Contactcenter op 088 - 368 0 368. Aan de hand van deze criteria is het mogelijk de zwaarte van consignatieroosters systematisch te beoordelen. Hieronder wordt dat toegelicht.

3.1.1. REGELMAAT

Een rooster dat veel regelmaat kent in de werk- en rusttijden is minder belastend dan een rooster met steeds verschillende begin- en eindtijden. Oproepen vanuit consignatie hebben tot gevolg dat werk- en rusttijden steeds veranderen. Je weet immers nooit wanneer je opgeroepen wordt. De ene keer wordt je om 3:00 uur in de nacht opgeroepen en de andere keer om 6:00 uur 's morgens. De wisselingen in werktijden doen een beroep op het aanpassingsvermogen van de werknemer. Als de grenzen van het aanpassingsvermogen overschreden worden, levert dat spanningen op met als gevolg dat onrust en nerveuze klachten kunnen ontstaan.

3.1.2. AANSLUITING OP JE BIOLOGISCHE RITME

De mens is een ‘dagdier’ en gewend om overdag wakker te zijn en gedurende de nacht te slapen. Dit wordt ook wel het biologische ritme genoemd. Als je in de nacht moet werken of opgeroepen wordt verstoort dit het ritme. Een enkele verstoring zal weinig gevolgen hebben maar veelvuldige verstoringen kunnen onder meer slaapproblemen, vermoeidheid en maag- en darmklachten veroorzaken.

3.1.3. DIENSTBELASTING

De dienstbelasting heeft betrekking op de lengte van de werkdagen. Een dienst van 8 uur levert over het algemeen een goede dienstbelasting op.

Als je opgeroepen wordt in consignatie werk je bovenop een 8-urige werkdag nog eens een extra aantal uren. Wat in het slechtste geval tot een werkdag van 13 uur kan leiden. Al snel zul je bij één oproep meer dan tien uur op een dag werken. Dit kan tot extra vermoeidheid leiden en verminderd het concentratievermogen.

3.1.4. WEEKBELASTING

Bij de weekbelasting gaat het om het aantal diensten achter elkaar en de lengte van de diensten. Als een week lang regelmatig meer dan 8 uur gewerkt wordt vanwege consignatie, zal dit een grotere druk op de fysieke gesteldheid geven. Op korte termijn hoeft dit geen problemen op te leveren. De mogelijkheid om te kunnen herstellen is bepalend voor de belastingseffecten op de lange termijn. Op lange termijn kan onvoldoende herstel leiden tot gezondheidsproblemen. Dit houdt in dat de wekelijkse dienstbelasting niet te lang mag zijn en dat er op korte termijn uitgerust moet kunnen worden.

3.1.5. MOGELIJKHEID TOT NACHTRUST

Als je regelmatig minder dan 7 tot 8 uur per dag slaapt is de kans groot dat de gezondheid en het welzijn hieronder lijden. Dat risico geldt ook voor het slapen op onregelmatige tijdstippen en verstoringen van de nachtrust. Bovendien blijkt uit wetenschappelijk onderzoek dat de slaap van lagere kwaliteit is als je weet dat je opgeroepen kunt worden. Je zult minder diep slapen. Bij een nachtelijke oproep wordt de slaap direct aangetast waardoor je de volgende dag niet echt fit bent. Daarom is het zo belangrijk om na een nachtelijke oproep te kunnen uitrusten. Zonder compenserende rust zal op langere termijn structurele vermoeidheid optreden.

3.1.6. VOORSPELBAARHEID

Dit criterium hangt samen met het gemak waarmee werknemers kunnen voorspellen wanneer gewerkt moet worden en wanneer sprake is van privé-tijd. Deze voorspelbaarheid is vooral van belang voor het sociale leven. Afspraken met vrienden en uitstapjes met de kinderen kunnen gepland worden. Consignatiediensten zijn per definitie onvoorspelbaar qua invulling van de extra werktijd. Geconsigneerde werknemers klagen dan ook regelmatig over verstoringen van hun privéleven. Bijvoorbeeld als je kinderen hebt zal je altijd een oppas moeten regelen voor het geval je opgeroepen wordt, of iemand die je hond uit kan laten als je weggeroepen bent.

3.1.7. MOGELIJKHEID TOT HUISHOUDELIJKE EN GEZINSTAKEN

Dit criterium geeft aan in hoeverre een werknemer de gelegenheid heeft om doordeweeks overdag gezins- en huishoudelijke taken uit te voeren. Een groot aantal taken kan alleen doordeweeks overdag plaatsvinden, omdat je



afhankelijk bent van openingstijden van winkels, scholen, banken, postkantoren enzovoort. Een voltijds dagdienst-rooster past niet goed bij huishoudelijke- en gezinstaken. Als zo'n rooster direct gevolgd wordt door consignatie, wordt de situatie er niet beter op. Te meer daar in de praktijk blijkt dat oproepen vaak tussen 18:00 en 20:00 uur optreden. Deze periode is nu net prime time voor het gezin!

3.1.8. MOGELIJKHEID TOT AVOND- EN WEEKENDRECREATIE

Het sociale leven vindt in onze cultuur nog steeds vooral plaats tijdens de avonduren en in het weekend. Dat zijn juist de perioden waarin vaak geconsigneerd wordt. Consignatiediensten geven een grote beperking in de besteding van de vrije tijd. Ook al word je niet opgeroepen, je zult toch bereikbaar moeten zijn. Als te weinig rekening gehouden wordt met de mogelijkheden tot avond- en weekendrecreatie zal dat ongetwijfeld nadelige gevolgen hebben voor de deelname aan sociale activiteiten. Vaak moet je binnen een bepaalde tijd op locatie kunnen zijn en gelden er regels met betrekking tot alcoholconsumptie.

3.2. VUISTREGELS

Met bovengenoemde criteria kun je de zwaarte van consignatieroosters beoordelen. Ze moeten wel in onderlinge samenhang worden gezien. Het is over het algemeen een combinatie van verschillende factoren die een consignatierooster onwerkbaar maken. Een oproep van drie uur (bovenop het reguliere rooster) zal geen problemen opleveren als het bij één consignatiedienst in de week blijft én als de mogelijkheid wordt geboden om na de oproep uit te rusten. Als zulke oproepen zich een week lang voordoen, zeker zonder compenserende rust, is dat fysiek en mentaal veel te belastend.

Vaak blijkt dat werknemers een groter belang hechten aan de sociale criteria dan aan de fysieke criteria. Dat is begrijpelijk. Als het niet mogelijk is om 's avonds te sporten, is dat direct merkbaar. De lichamelijke gevolgen van slechte diensten zijn vaak pas op langere termijn te herkennen. Voor geconsigneerden is dat een 'ver van m'n bed show'. De lichamelijke aspecten mogen echter niet vergeten worden. Niet voordat het te laat is.

In het volgende kader wordt een aantal vuistregels gegeven voor het vormgeven van consignatiediensten. Deze vuistregels zijn ontleend aan de besproken criteria.

Vuistregels

- Rooster consignatiediensten uitsluitend in waar dat strikt noodzakelijk is en waar het gaat om onvoorziene arbeid die niet frequent voorkomt.
- Stel een rooster voor minimaal een half jaar vast en zorg dat dit tenminste een maand vooraf schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt.
- Rooster de consignatiediensten in met zoveel mogelijk dezelfde begin- en eindtijden (en waar mogelijk oproeppatronen).
- Beperk het aantal aaneengesloten consignatiediensten in de vroege, late en nachtelijke uren tot 2 à 4.
- Zorg dat voldoende personeel ingezet is zodat de totale arbeidsduur van een consignatiedienst niet meer dan 4 uur bedraagt.
- Rooster consignatiediensten niet een week lang achter elkaar in. Dit is vooral niet aan te bevelen als het op onaangename (heel vroeg, heel laat, 's nachts) uren plaatsvindt en als uit elke dienst oproepen voortkomen.
- Rooster na een weekend met veel oproepen een vervangende vrije dag in. De voorkeur gaat uit naar een dag aan het begin van de week.
- Rooster voldoende mogelijkheid tot nachtrust of compenserende rust in waarbij werknemers weer de gelegenheid hebben om te herstellen.
- Rooster bij consignatiediensten een compenserende dag in bij een hoge frequentie van oproepen.
- Rooster de consignatiediensten zodanig in dat elke week ruimte geboden wordt voor echte vrijetijdsbesteding.

4. GRENZEN AAN CONSIGNATIE

Consignatie is aan allerlei regels gebonden. In de eerste plaats staan er in de Arbeidstijdenwet (ATW) normen waar- aan consignatiediensten moeten voldoen.

In de tweede plaats zijn in veel cao's afspraken opgenomen over consignatie. Deze mogen niet ruimer zijn dan de regels in de ATW, wel strenger. In cao's zijn vaak afspraken opgenomen over de beloning voor consignatie. Daarover is in de ATW niets opgenomen.

In de derde plaats kennen veel bedrijven, waar consignatie voorkomt, bedrijfseigen regels over dit onderwerp. Deze mogen niet ruimer zijn dan de regels in de ATW en in de cao - wel strenger. In bedrijfsregels zie je vaak gedetailleerde afspraken over consignatieroosters, over de manier waarop deze tot stand komen en over betaling.

Tot slot zijn bij werknemers die geconsigneerd zijn vaak ook afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen. Bijvoorbeeld over de verplichting tot consignatie, de tijdstippen en/of over de beloning. In individuele arbeidsovereenkomsten zie je ook vaak dat de bedrijfsregeling expliciet van toepassing wordt verklaard voor de werknemers. Deze afspraken mogen weer niet ruimer zijn dan de ATW en cao.

4.1. ARBEIDSTIJDENWET

De ATW geldt voor alle bedrijven en ondernemingen. Voor algemene informatie over de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit (waarin afwijkingen van de ATW zijn opgenomen) heeft de FNV een brochure ontwikkeld getiteld 'De Arbeidstijdenwet', deze brochure is op te vragen via het Contactcenter op **088 - 368 0 368**.

In de ATW zijn afspraken ten aanzien van arbeids- en rusttijden vastgesteld. Het eerste doel van deze wet is om werknemers te beschermen vanuit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn. Mede op aandrang van de vakbeweging is een tweede doelstelling toegevoegd aan de wet, namelijk het bevorderen van de combineerbaarheid van arbeid en zorgtaken, evenals andere verantwoordelijkheden buiten de arbeid. Deze doelstellingen gelden natuurlijk ook voor de consignatieregeling (ATW-artikel 5.11).

4.2. EEN OPROEP IS ARBEIDSTIJD

Volgens de definitie in de ATW is consignatie:

Een tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.' (art 5.11 ATW)

Het wezen van consignatie volgens deze definitie is:

- Het oproepbaar zijn
- Voor het verrichten van arbeid
- Tijdens de rusttijd tussen twee diensten
- Of tijdens een pauze.

Dat betekent dat:

- De tijd van geconsigneerd zijn op zichzelf is geen arbeidstijd. In beginsel wordt bij consignatiediensten geen arbeid verricht, tenzij het wegens onvoorziene omstandigheden noodzakelijk is.
- De arbeidstijd begint vanaf het moment dat de telefoon/pieper gaat en eindigt bij afloop van de klus.
- Ook als de werknemer binnen vijf minuten de storing telefonisch oplost is er sprake van arbeid. Datzelfde geldt als dat van huis uit via de computer gebeurt, wat in de praktijk steeds vaker voorkomt. Volgens de ATW betekent een oproep minimaal een half uur arbeidstijd.
- Volgens de ATW is consignatie ook geen dienst, hoewel het in de praktijk wel pieperdienst, storingsdienst of consignatiedienst wordt genoemd. Dit betekent bijvoorbeeld dat consignatie in de nacht, zelfs als de werknemer tijdens de nacht daadwerkelijk wordt opgeroepen, niet telt als nachtdienst. Consignatie telt dus ook niet mee voor de berekening van het aantal nachtdiensten dat een werknemer mag werken.

- De wet staat toe dat bij een oproep de wettelijke voorgeschreven dagelijkse en/of wekelijkse aaneengesloten rusttijd en de pauze wordt onderbroken en eventueel ook wordt verminderd met de duur van die oproep.
- De geconsigneerde werknemer kan vrij en in een door hem zelf gekozen omgeving over zijn tijd beschikken, maar moet daarbij rekening houden met het feit dat er een oproep kan plaatsvinden om zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten. Dit houdt in dat de mogelijkheden ten aanzien van de vrijetijdsbesteding beperkt zijn.

De werkzaamheden die uit de oproep voortvloeien kunnen op verschillende manieren worden uitgevoerd. Het is mogelijk om uitsluitend mondelinge informatie te verstrekken als een oproep plaatsvindt, maar ook om naar de werkplek te reizen om daar ter plaatse de nodige arbeid te verrichten. Vaak is het onduidelijk wanneer de arbeid uit de oproep begint. Is dit op het moment dat er gebeld wordt of pas als je in de auto stapt? De ATW stelt dat de arbeidstijd begint op het moment dat de oproep plaatsvindt. Dus als de telefoon gaat.

Een andere vraag was of de reistijd naar en van de locatie onder arbeidstijd valt. In de ATW is geregeld dat de reistijd naar de locatie en terug gezien wordt als arbeidstijd. De FNV vindt dat zowel de heen- als de terugreis in tijd of geld moet worden gecompenseerd.

4.3. WIE MAG GECONSIGNEERD ZIJN?

Werknemers van 18 jaar of ouder kunnen volgens de ATW in beginsel geconsigneerd worden. Daarnaast kan in de cao of bedrijfsregeling zijn opgenomen aan welke werknemers consignatie kan worden opgelegd en welke niet. Ook kan de individuele arbeidsovereenkomst daar iets over zeggen. Praktisch gesproken is het bij de inzet van personeel voor consignatiediensten natuurlijk van belang dat de werknemer voldoende ervaring heeft om voorkomende oproepen uit te kunnen voeren.

4.4. DE NORMEN

Wat zijn de grenzen van de ATW die gehanteerd moeten worden? Schematisch weergegeven:

CONSIGNATIENORM	ATW	AFKORTING
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij tenminste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht	14-dagennorm
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	nachtdienst
Maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	13-uursnorm
Maximum arbeidstijd per week	60 uur	60-uursnorm
Maximum arbeidstijd per 16 weken (zonder consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	48-uursnorm
Maximum arbeidstijd per 16 weken (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week Bij zestien of meer keer 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)	Nachtcompensatie
Minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie	Half uur	Halfuurnorm

4.4.1. 14-DAGENNORM

Volgens de 14-dagennorm mag een werknemer in elke periode van 28 etmalen maximaal 14 etmalen geconsigneerd zijn. Er staat 'elke periode' en dat betekent dat het om een voortschrijdende periode gaat. Hoe je de periode van 28 dagen ook neemt, het moet altijd aan de norm voldoen. De dagen dat de werknemer geconsigneerd is, kunnen op verschillende manieren zijn ingeroosterd. Bijvoorbeeld in blokken van 3, 4 of 7 dagen, of in losse dagen. De enige verdere beperking is dat de werknemer per 28 etmalen twee keer een periode van 48 uur helemaal vrij is, dus zonder consignatie en zonder gewone dienst.

De 14-dagennorm biedt flinke flexibiliteit bij het inroosteren van consignatiediensten. Bij sommige organisaties worden consignatiediensten volgens vaste patronen van drie tot vier diensten per week ingeroosterd. Het onderstaande schema illustreert dat. Het rooster herhaalt zich elke twee weken.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	Dagdienst Consignatie	Dagdienst	Dagdienst Consignatie	Dagdienst	Dagdienst Consignatie	Consignatie	Consignatie
Week 2	Dagdienst	Dagdienst Consignatie	Dagdienst	Dagdienst Consignatie	Dagdienst		

Consignatiediensten zoals het schema illustreert voldoen aan de ATW, maar zijn wel zeer intensief. De FNV vindt dit te ver gaan. De bond hanteert in haar beleid een norm van maximaal 7 consignatiediensten per 21 etmalen, waarvan maximaal 2 zaterdagen of zondagen. De manieren waarop consignatiediensten het beste ingeroosterd kunnen worden komen verderop in deze brochure aan bod.

4.4.2. NACHTDIENST

Consignatie in de wettelijk verplichte aaneengesloten rustperiode van 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst is niet toegestaan. Een logische norm aangezien nachtdiensten veel meer belastend zijn dan dagdiensten. Het is dan ook niet verstandig om voorafgaand of aansluitend aan een nachtdienst consignatie op te leggen.

Voorbeelden:

- Een ambulanceverpleegkundige die om 7:00 uur uit de nacht komt, mag volgens de ATW pas om 21:00 uur consignatie worden opgelegd.
- Stel dat de verpleegkundige de ene week dagdiensten heeft en de andere week in de nacht werkzaam is, waarvan de diensten op zondag om 23:00 uur beginnen. De verpleegkundige kan dan op zondag tot uiterlijk 12:00 uur bereikbaar zijn voor oproepen.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	Dagdienst 7.00-15.00 Consignatie	Dagdienst 7.00-15.00	Dagdienst 7.00-15.00 Consignatie	Dagdienst 7.00-15.00	Consignatie	Consignatie	Consignatie tot 12.00
Week 2	Nachtdienst 23.00-7.00	Nachtdienst 23.00-7.00	Nachtdienst 23.00-7.00				Nachtdienst 23.00-7.00

4.4.3. 13-UURSNORM

De maximale arbeidstijd per 24 uur mag niet meer dan 13 uur bedragen. Normale werkdagen hebben over het algemeen een arbeidstijd van 8 uur per dag. Na een 8-urige werkdag wordt bijvoorbeeld om 2:00 uur een monteur opgeroepen in verband met een grote storing. Hij heeft vanaf het moment van oproep 5 uur nodig om deze storing te verhelpen. Hierdoor zal de ATW niet overschreden worden: 8 + 5 = 13 uur.

Als de monteur aansluitend aan zijn gewone dienst al een uur heeft overgewerkt en daardoor 9 uur arbeid heeft verricht, is de maximale arbeidstijd uit een oproep 4 uur. Als blijkt dat de oproep meer dan 4 uur arbeid vergt, is de werkgever verplicht om een collega in te schakelen die de werkzaamheden overneemt. Naast het aantal overuren moet rekening worden gehouden met de reistijd naar de locatie en terug zodra de oproep plaatsvindt. Deze reistijd valt volgens de ATW onder arbeidstijd en zodoende binnen de 13-uursnorm. Als de werknemer ook overdag naar meerdere klanten heeft gereisd moet ook deze reistijd in zijn geheel als arbeidstijd worden meegeteld. Het Europese Hof heeft dit in een uitspraak in 2015 expliciet bevestigd.

De verantwoordelijkheid voor het treffen van voorzieningen voor het geval dat dergelijke situaties zich voordoen ligt bij de werkgever.

4.4.4. 60-UURSNORM

De geconsigneerde werknemer mag in één week maximaal 60 uur arbeid verrichten. Dit betekent niet dat elke week 60 uur gewerkt mag worden. Op langere termijn moet het aantal extra uren in het rooster worden gecompenseerd. Binnen 16 weken moet voldaan worden aan een gemiddelde werkweek van 48 of zelfs 40 uur. Dit komt in de volgende paragrafen aan de orde.

De week loopt volgens de definitie in de ATW van maandag om 00.00 uur en eindigt op de eerstvolgende zondag om 24.00 uur. Dat is bijvoorbeeld van belang wanneer een werknemer een week lang geconsigneerd is. Als hij op zondagavond aan zijn maximum arbeidstijd van 60 uur per week zit, kan hij op maandag toch weer opgeroepen worden. Dan begint volgens de ATW namelijk een nieuwe week.

4.4.5. 48-UURSNORM

In een periode van 16 achtereenvolgende weken mag maximaal gemiddeld 48 uur per week arbeid worden verricht. Een storingsmonteur die in een week meer dan 48 uren heeft gewerkt door een aantal oproepen en een aantal uren overwerk, is verplicht om de extra uren in de overige 15 weken te compenseren. Deze norm geldt als de consignatie niet of slechts beperkt tussen 00:00 en 6:00 uur in de nacht heeft plaatsgevonden. Beperkt wil zeggen: maximaal 15 keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in 16 weken; oftewel minder dan gemiddeld 1 keer per week. Een aantal organisaties sluit de consignatiediensten van 0:00 uur tot 06:00 uur bewust uit, zodat de 48-uursnorm gehandhaafd blijft. Deze organisaties sturen op de arbeidstijden en vermijden het nachtvenster.

4.4.6. NACHTCOMPENSATIE

We hebben eerder gezien dat de ATW toestaat dat de werknemer bij consignatie wordt opgeroepen tijdens zijn dagelijkse aaneengesloten rusttijd. Dat is immers het wezen van consignatie: oproepbaar zijn tijdens de rusttijd. De ATW bepaalt dat een oproep in consignatie de wettelijk voorgeschreven dagelijkse rusttijd (11 uur, 1x per week in te korten tot 8 uur) mag doorbreken en bovendien mag verkorten met maximaal de duur van die oproep(-en).

Als de werknemer regelmatig tijdens de nacht geconsigneerd is, kan dat echter zowel lichamelijk als sociaal een grote belasting betekenen. Zeker als hij 's nachts regelmatig uit zijn bed wordt gebeld voor een oproep.

Daarom verplicht de ATW de werkgever om bij regelmatige consignatie in de nacht de werknemer hiervoor compensatie te bieden. Regelmatig wil zeggen als de werknemer in een periode van 16 weken 16 of meer keer tussen 00:00 uur en 06:00 uur geconsigneerd is.

Die compensatie kan volgens de ATW op een directe en een indirecte manier plaatsvinden:

- De basisnorm die de wet biedt is een vorm van indirecte compensatie. Die norm schrijft voor dat de werknemer in een periode van 16 achtereenvolgende weken gemiddeld niet meer dan 40 uur per week mag werken. Dat is normale arbeidstijd plus overwerk plus de oproepen in consignatie bij elkaar opgeteld. Als de werknemer dus in zijn consignatieperiode meer uren maakt, moet hij dat in tijd compenseren. Deze norm is dus vergelijkbaar met de norm voor werknemers die regelmatig nachtdiensten verrichten. We noemen dit indirecte compensatie omdat de rust niet onmiddellijk op de oproep in de nacht hoeft te volgen, maar ook later kan als het maar in een periode van 16 weken is.

- De werkgever mag ook kiezen voor een directe compensatie in de vorm van een slaapurenregeling. Deze houdt in dat de werknemer 8 uur onafgebroken rusttijd moet hebben direct na de laatste oproep die is begonnen tussen 00:00 en 06:00 uur. Als dat beter uitkomt, kan deze rusttijd ook worden opgenomen aan het einde van de normale werktijd, maar uiterlijk vóór 24:00 uur. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer na een oproep, die om half 6 begint, besluit eerst zijn normale diensturen af te maken en eerder dan normaal naar huis gaat. Het gevolg is dat hij de volgende avond en nacht niet geconsigneerd kan zijn omdat de 8 uur onafgebroken rusttijd dan opgenomen moeten worden. Als er een slaapurenregeling wordt gehanteerd die minimaal gelijk is aan de wettelijke, dan mag de werknemer in ruil daarvoor gemiddeld maximaal 45 uur per week werken.

Bepalend voor de slaapurenregeling is de laatste oproep die is begonnen tussen 0:00 en 6:00 uur. Daarna geldt er een onafgebroken rusttijd van 8 uur. Het geldt dus niet als er in een nacht alleen een oproep is die vóór 0:00 uur begint of als er alleen een oproep is die ná 6:00 uur begint.

De ATW verplicht niet tot het doorbetalen van de 8 uur onafgebroken rusttijd als deze binnen de normale dienst valt. Dat is een arbeidsvoorwaardelijk aspect, en het wordt aan sociale partners overgelaten om dat te regelen in cao of bedrijfsregeling.

Voorbeelden:

Twee storingsmonteurs hebben een normale werkweek van 38 uur. Zij zijn om de week geconsigneerd, ook in de nacht. Wanneer zij in de consignatieweken in de regel meer dan 4 extra werkuren per week hebben door oproepen in consignatie zal er gecompenseerd moeten worden. Want de werknemer werkt dan gemiddeld meer dan 40 uur per week.

Compensatie kan door tijd-voor-tijduren terug te geven, binnen de periode van 16 weken. Zodat de werknemer gemiddeld onder de 40 uur per week blijft. Maar de werkgever kan ook een slaapurenregeling hanteren van 8 uur aaneengesloten rust na de laatste oproep. De arbeidstijd mag dan gemiddeld 45 uur per week zijn. Dit biedt dus aanzienlijk meer ruimte voor het reageren op oproepen. De werknemer zal bovendien ook minder snel op de grens van gemiddeld 45 uur stuiten omdat hij door zijn slaapurenregeling vaak meteen na de oproep uren ter compensatie krijgt.

Als zijn laatste oproep om 00:30 uur 's nachts begint en om 3:00 uur eindigt, hoeft hij pas om 11:00 weer te beginnen. Als zijn normale dienst om 8 uur begint, werkt hij die dag 3 uur minder dan normaal. 's Nachts heeft hij 2,5 extra uren gemaakt, zodat hij per saldo in dat etmaal 0,5 uur minder werkt dan normaal.

Een werknemer is geconsigneerd van vrijdag 17:30 uur tot maandag 8:30 uur. Hij wordt op zaterdagochtend om 2:00 uur opgeroepen en is tot 6:00 uur aan het werk. Hij is op zaterdag vrij van dienst, maar wel geconsigneerd. Hij moet in de periode voor zaterdagnacht 24:00 uur een aaneengesloten rusttijd van 8 uur hebben waarin hij niet kan worden opgeroepen. Datzelfde geldt voor de zondag als hij in de nacht van zaterdag op zondag ook wordt opgeroepen. Als hij in de nacht van zondag op maandag opnieuw wordt opgeroepen, mag hij op maandag pas 8 uur na het einde van de laatste oproep zijn normale dienst beginnen. Pas op deze manier wordt voldaan aan de ATW-eisen wat betreft de 8 uur aaneengesloten rusttijd en mag de werknemer in plaats van 40 uur gemiddeld 45 uur per week arbeidstijd hebben.

De FNV geeft de voorkeur aan een slaapurenregeling bij nachtelijke oproepen omdat dit altijd een verzwarende factor is bij consignatiediensten. De bond probeert in alle cao's en/of bedrijfsregelingen afspraken te maken over een slaapurenregeling. Om te herstellen is het beter om een werknemer direct de mogelijkheid te bieden om uit te rusten, dat voorkomt namelijk een opeenstapeling van belastingseffecten. Hierbij hoort de afspraak dat de slaapuren worden doorbetaald voor zover ze binnen de normale diensttijd vallen (zie ook hoofdstuk 7).

De FNV maakt daarbij geen onderscheid in werkweken van gemiddeld 40 of 45 uur. De bond keurt structureel overwerk af en zal altijd proberen de gemiddelde werkweek van de werknemer tot de contractuele arbeidsduur terug te dringen. Een slaapurenregeling is meteen een goede manier om de arbeidstijd binnen de perken te houden.

4.4.7. HALF UURSNORM

Bij een oproep wordt de arbeidstijd gerekend met een minimum van een half uur. Als een storing, telefonisch of via de computer, binnen vijf minuten afgehandeld kan worden, geldt voor de ATW een arbeidstijd van een half uur. Als na het einde van een oproep weer binnen een half uur een oproep plaatsvindt dan wordt deze tussenliggende tijd ook als arbeidstijd beschouwd.

4.5. GECONSIGNEERDE PAUZE

In verschillende bedrijven is het noodzakelijk dat er werknemers bereikbaar zijn tijdens de pauze. Bijvoorbeeld om storingen in het productieproces te verhelpen als dat nodig is. Volgens de ATW heeft iedereen recht op pauze tijdens de dienst. Bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur ben je verplicht om een pauze van tenminste 30 minuten te genieten. Dat kan in collectief overleg worden ingekort tot 15 minuten, maar dat is dan ook het minimum. Gedurende deze pauze heeft de werknemer geen enkele verplichting om arbeid te verrichten.

Er is echter een uitzondering op deze regel. In het Arbeidstijdenbesluit (art. 4:6.2) is geregeld dat de werknemer geconsigneerd, dus oproepbaar kan zijn tijdens de pauze. In de meeste gevallen betekent dat dat hij niet kan gaan en staan waar hij wil. Hij kan niet van het bedrijf af en moet oproepbaar zijn voor als er iets mis gaat.

Het ATB regelt voor dergelijke situaties:

- De werknemer kan geconsigneerd zijn tijdens de pauze.
- Deze geconsigneerde pauze telt wél mee als pauze om te kunnen voldoen aan de pauzeverplichting in de ATW.
- Als de werknemer de arbeidsplaats niet mag verlaten moet deze pauzetijd worden meegeteld als arbeidstijd. Als hij wel kan gaan en staan waar hij wil, ook van het bedrijf af, geldt het niet als arbeidstijd.
- Consignatie tijdens pauze kan alle dagen worden opgelegd; er geldt geen beperking aan het aantal keren. Ook telt consignatie tijdens pauze niet mee voor het maximum aantal keren dat de werknemer geconsigneerd kan zijn per 28 etmalen.

Oproep is arbeidstijd

Als een oproep tijdens de pauze plaatsvindt, zal deze tijd vanzelfsprekend als arbeidstijd worden aangemerkt. Een oproep van tenminste 5 minuten heeft tot gevolg dat de pauze een half uur arbeidstijd zal zijn. Dat is alleen van belang als de werknemer tijdens zijn geconsigneerde pauze normaal gesproken van het bedrijf af kan. Als dat niet zo is, telt de geconsigneerde pauze in ieder geval mee als arbeidstijd.

Als de geconsigneerde werknemer tijdens de pauze wordt opgeroepen om een storing te verhelpen moet hij daarna in de gelegenheid wordt gesteld om alsnog te pauzeren. Zo kan hij alsnog aan de pauzeverplichting in de ATW voldoen.

Collectieve overeenstemming

Consignatie tijdens pauze kan alleen bij collectieve regeling worden opgelegd. Dat wil zeggen via de cao of via overeenstemming met de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt).

Zowel werkgever als werknemer moeten overtuigd zijn dat geen alternatieven mogelijk zijn. Sociale partners zijn bij uitstek degenen die kunnen nagaan of een geconsigneerde pauze noodzakelijk is en of geen andere oplossing voorhanden is.

Het ATB bevat nog een aantal specifieke uitzonderingen op de algemene regels ten aanzien van consignatie. Zo zijn er regels voor aanwezigheidsdiensten, bereikbaarheidsdiensten en voor specifieke sectoren, zoals de ambulance-sector en de brandweer. Hier gaat deze brochure niet verder op in.

5. DE ORGANISATIE VAN CONSIGNATIE

Consignatie wordt over het algemeen aan werknemers opgelegd boven de 'normale' arbeidstijd. Een goede planning van deze consignatiediensten is nodig om de belasting te minimaliseren. De planning van consignatiediensten kost tijd en energie en vergt inzicht in de bezetting op zowel de korte als lange termijn. Je doet dit niet eventjes tijdens de koffiepauze. Vóór de totstandkoming van het consignatierooster moeten bovendien afspraken worden gemaakt over de grenzen en de randvoorwaarden die je als ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of vakbond wilt stellen. In dit hoofdstuk gaan we in op de planning van consignatiediensten en de vormgeving van roosters. De afspraken die moeten worden gemaakt behandelen we in hoofdstuk 6 'Nadere afspraken'.

5.1. HET OP ELKAAR AFSTEMMEN VAN WERKLAST EN BESCHIKBAARHEID WERKNEMERS

In hoofdstuk 2 zijn we ingegaan op het belang van een goede analyse van de werklust voor een goede planning van de consignatie. Het gaat om een analyse van het aantal, het tijdstip en de gemiddelde duur van oproepen én van herkenbare patronen daarin. Deze analyse kan worden gemaakt op basis van gegevens van de afgelopen jaren en verwachtingen ten aanzien van de komende periode.

Op basis van de analyse van de werklust volgt een aantal stappen:

- De keuze voor gewone diensten of voor consignatiediensten wordt gemaakt.
- Vastgesteld wordt wat de tijdstippen zijn waarop consignatie nodig is, wat de lengte van diensten zal zijn en hoeveel geconsigneerde werknemers er per periode (dag, week, seizoen) nodig zijn. Er wordt dus een 'diensten-schema' gemaakt voor de consignatiediensten. Dit hoeft geen vlak schema te zijn, maar kan per week of over een langere periode pieken en dalen bevatten.
- Dit wordt afgezet tegen het beschikbare aantal werknemers met de benodigde kwalificaties dat consignatie kan draaien. Belangrijk is om hierbij rekening te houden met vakantie, ziekte, opleidingen enzovoort, met andere woorden het verschil tussen bruto en netto beschikbaarheid. Zo kan worden bepaald of er nog meer werknemers nodig zijn om het goed te kunnen doen, waarbij uiteraard de verdeling tussen de inzet tijdens gewone diensten en consignatie van belang is.
- Op basis van het dienstenschema wordt een consignatierooster ontwikkeld.

5.2. ROOSTERMODELLEN

Consignatie wordt meestal opgelegd in combinatie met reguliere dagdiensten. Een vijfdaagse werkweek van maandag tot en met vrijdag wordt dan bijvoorbeeld gecombineerd met een periode van consignatie van maandag tot en met zondag.

De consignatie kan in het rooster op allerlei manieren worden gepland. Meestal gebeurt het op basis van een collectief cyclisch rooster, een rooster dat voor iedereen hetzelfde is en een repeterend karakter heeft. Iedere werknemer doorloopt daarbij hetzelfde ritme van perioden met en zonder consignatie. Het voordeel van het op deze manier roosteren is dat iedereen evenveel consignatiediensten krijgt opgelegd. De belasting van de consignatie wordt daardoor zo gelijk mogelijk verdeeld. En het is over het algemeen overzichtelijk en voorspelbaar.

Het is ook mogelijk om een individueel rooster te maken. Dit kan een repeterend karakter hebben of steeds opnieuw op basis van de wensen van werknemers worden ontworpen. Dit is arbeidsintensiever en zorgt voor minder voorspelbare roosters. Maar het rooster kan wel beter worden aangepast aan de individuele voorkeuren en privéomstandigheden van werknemers.

Enkele voorbeelden van consignatieroosters:

Voorbeeld A: in korte reeksen inroosteren

In dit model wordt ervan uitgegaan dat vier werknemers (of vier groepen van werknemers) dit rooster lopen. De werknemer heeft de ene week vier consignatiediensten en vervolgens een consignatievrije week. In de derde week is hij in het weekend van vrijdagmiddag tot maandagochtend geconsigneerd. In dit rooster zijn de weekenden gelijkmatig verdeeld zodat een werknemer 1 keer in de 4 weken een consignatieweekend heeft. Het is een aanbeveling om het hele weekend aaneengesloten in te roosteren, en niet de zaterdag en de zondag te verdelen tussen 2 werknemers. Dat zou de weekenden van 2 werknemers verstoren.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	C	C	C	C			
Week 2	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij
Week 3					C	C	C
Week 4	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij	Vrij

Consignatierooster A

Volgens deze systematiek hoeven werknemers niet een week lang achter elkaar geconsigneerd te zijn. Het opsplitsen van consignatie in kortere blokken dan een week verdient vanuit het oogpunt van zowel fysieke als van sociale belasting altijd de voorkeur. Wel maken kortere blokken de voorspelbaarheid en het beheer van het rooster iets ingewikkelder, zeker bij kleine groepen.

Voorbeeld B: vaste diensten inroosteren

In dit systeem worden werknemers doordeweeks op vaste dagen ingeroosterd. Van 4 werknemers (of groepen werknemers) heeft werknemer 1 altijd de maandag, werknemer 2 de dinsdag, 3 de woensdag en 4 de donderdag. Het weekend, lopend van vrijdagmiddag tot maandagochtend, is men om de beurt geconsigneerd. Ieder heeft dus zijn eigen individuele maar wel repeterende consignatierooster.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₁	C ₁	C ₁
Week 2	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₂	C ₂	C ₂
Week 3	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₃	C ₃	C ₃
Week 4	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₄	C ₄	C ₄

Consignatierooster B

Ook in dit rooster wordt gebroken met de onnodig zware weeksystematiek. De werknemer kan bovendien zijn voorkeur aangeven welke dag hij voor zijn rekening neemt en daar in zijn privéleven rekening mee houden.

Voorbeeld C: onderscheid tussen avond- en nachtconsignatie

In veel situaties in de technische dienstverlening (bijvoorbeeld liftenbranche, cv-branche) is het aantal storingen in de nacht veel lager dan in de avond en het weekend. Dan kan het verstandig zijn om onderscheid te maken tussen monteurs die alleen 's avonds oproepbaar zijn en enkele monteurs die ook 's nachts oproepbaar zijn.

Voorbeeld: in een groot bedrijf zijn in een bepaalde regio 4 groepen van 4 monteurs geconsigneerd. Slechts 1 van de 4 is ook 's nachts oproepbaar. Dat betekent dat elke monteur 1 op de 16 weken ook 's nachts oproepbaar is. In het weekend is eenzelfde verdeling mogelijk: per 16 weken 4 weekenden consignatie, waarvan 1 weekend ook 's nachts.

Onderstaand schema laat het rooster van 1 van de 4 ploegen zien, namelijk de ploeg die de weekdienst heeft van voorbeeld A:

WERK-NEMER	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
A	C	C	C	C			
B	C	C	C	C			
C	C*	C*	C*	C*			
D	C	C	C	C			

C = consignatie van 17:00 tot 22.00 uur, C* = consignatie van 17:00 tot 8:00 uur

Consignatierooster C

Voorbeeld D: individuele voorkeuren inroosteren

In dit rooster wordt per periode geïnventariseerd wie op welke dagen consignatiedienst wil draaien. Eerst wordt een 'dienstenschema' gemaakt. Daarin wordt, op basis van de werklustanalyse, aangegeven op welke momenten er consignatiediensten moeten worden gedraaid en hoeveel geconsigneerde werknemers er op elk moment nodig zijn. Soms is daar een minimumaantal en een maximumaantal aan te geven. Vervolgens hebben werknemers de mogelijkheid om in te schrijven op de diensten/dagen van hun voorkeur. Als iedereen dat gedaan heeft wordt gekeken of de bezetting op ieder moment klopt. Zo niet, en is er op bepaalde momenten onder- of overbezetting, dan volgt een tweede ronde waarin ieder gevraagd wordt om zijn keuze enigszins bij te stellen richting betere bezettingsverdeling. Als er dan nog bezettingsproblemen zijn, worden deze volgens vooraf afgesproken spelregels (bijvoorbeeld: eerlijk verdelen) opgelost.

In dit systeem kun je als basis nemen dat iedere werknemer evenveel consignatiediensten draait en bijvoorbeeld ook evenveel weekenddiensten, maar dat hoeft niet. Het is ook mogelijk dat werknemer A meer of minder consignatiediensten draait dan B, dat C meer weekenden draait dan D enzovoort.

Ieder heeft zijn eigen unieke rooster, al naar gelang de individuele voorkeuren, uiteraard in ruil voor een eerlijke beloning. De periode waarover het rooster wordt gemaakt is afhankelijk van de planingsperiode van het bedrijf en de voorkeuren van de werknemers. Meestal zal dat liggen tussen 4 en 16 weken. Hoe meer werknemers meedoen, hoe meer keuzemogelijkheden er zullen zijn. Onderstaand voorbeeld laat een rooster zien van 8 werknemers, met een bezetting van 2 werknemers per dag, en individuele verschillen.

WERK-NEMER	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
A	C	C	C	C			
B					C	C	C
C	C	C					
D							
E			C				
F							C
G					C	C	
H				C			

Consignatierooster D

Reservediensten

Bij elk rooster horen afspraken hoe om te gaan met uitval van werknemers of roosterverstoringen. Als er geconsigneerde werknemers uitvallen, moeten andere werknemers reserve staan om die uitval op te vangen. De FNV vindt dat het minimum aan geconsigneerde werknemers op 4 moeten liggen als het consignatierooster 7x24 uur beslaat. De reden hiervoor is dat altijd rekening gehouden moet worden met de uitval van werknemers door ziekte en

vakantie. Op een afdeling waar slechts 2 personen geconsigneerd kunnen zijn, is altijd een extra werknemer nodig die de roosterverstoringen kan opvangen. Immers, er moet rekening worden gehouden met zo'n 25 procent verzuim wegens vakantie, ziekte enzovoort. Zo niet, dan zal de ATW ruimschoots overtreden worden zodra één werknemer uitvalt. Als dit niet intern kan worden geregeld, zal het inschakelen van een extern bedrijf een oplossing kunnen zijn om de oproepen op te vangen. Bij 2 werknemers is de sociale en fysieke belasting onverantwoord groot. Ook een volcontinu consignatierooster met 3 werknemers is naar de mening van de FNV al een zware belasting, gezien het voorspelbare verzuim door vakantie en ziekte. Daarom vraagt een volcontinu consignatierooster een basisbezetting van 4 werknemers.

5.3. CONSEQUENTIES VOOR HET NORMALE ROOSTER

Consignatiediensten kunnen op twee manieren consequenties hebben voor de bezetting van het normale rooster. Slaapuren die direct gecompenseerd worden hebben gevolgen voor de personele bezetting op korte termijn. Het compenseren van extra overuren kan op langere termijn consequenties hebben voor het dagelijkse rooster.

5.3.1. SLAAPUREN

Op korte termijn kunnen gaten vallen in de bezetting doordat afspraken gemaakt zijn over verplichte slaapuren na oproepen in de nacht. De FNV stelt aan oproepbaarheid in de nacht altijd de voorwaarde dat de werknemer een rustperiode heeft na een oproep in de nacht om de gemiste slaap te kunnen compenseren. Daardoor zal altijd rekening gehouden moeten worden met de wijze waarop deze compensatie-uren worden ingeroosterd en welke consequenties dit heeft voor de huidige bezetting.

Een monteur die door de week geconsigneerd is en in de nacht opgeroepen wordt, zal de volgende dag later beginnen om te kunnen herstellen van de nachtelijke verstoring en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden. De bond stelt een norm van 8 uur rust na de laatste oproep, conform de wettelijke bepaling. Als die oproep om 3:00 uur in de nacht plaatsvindt en tot 4:00 duurt, is de monteur pas om 12:00 uur inzetbaar:

Voorbeeld van de gevolgen voor het dagelijks rooster door een oproep in de nacht

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	Dagdienst	Dagdienst	Dagdienst	Dagdienst 12:00- 17:00	Dagdienst		
	Consignatie	Consignatie	Consignatie		Consignatie	Consignatie	Consignatie
			Oproep van 2:00 tot 4:00 uur. Dan 8 uur rust				

Er zijn verschillende mogelijkheden om dit op te lossen:

- Door voldoende personeel in te zetten zal uitval van een geconsigneerde werknemer door een nachtelijke oproep geen tekorten opleveren in de dagelijkse personele bezetting. In feite betekent dit dat er wat extra bezetting in de ploeg is om de uitval wegens de slaapuren op te kunnen vangen.
- Een alternatief is om buiten de ploeg reservepersoneel aan te houden dat opgeroepen wordt als de geconsigneerde werknemer uitvalt.
- Een mogelijkheid is om de werknemer de dag na de consignatiedienst uit te roosteren. Deze werknemer heeft de mogelijkheid om te herstellen van de werkzaamheden die in de nacht hebben plaatsgevonden. Een extra personeelslid wordt ingezet om dit gat op te vangen. Dit zal uiteraard pas worden toegepast als er vaak veel oproepen zijn in de nacht, en het dus voorspelbaar is dat de slaapuren nodig zijn.

- Sommige bedrijven roosteren consignatiediensten in combinatie met een late dienst. Dan werkt de werknemer bijvoorbeeld van 13:00 tot 21:30 uur en is aansluitend geconsigneerd tot 8:00 uur de volgende ochtend. Dat heeft vooral zin als er veel oproepen zijn in de vroege avond. Het is bijvoorbeeld bij cv-installatiebedrijven bekend dat veel storingen worden gemeld na 17:00 uur, als mensen thuiskomen. Dat neemt na 9:00-10:00 uur 's avonds weer af. Zo is de hersteltijd na eventuele oproepen in de nacht al in het rooster ingebouwd.

In onderstaand voorbeeld is dit te zien. De vrijdagavond vindt compensatie van de nachtelijke oproepen plaats. Het weekend van vrijdag 17:00 tot maandag 8:00 uur is een collega aan de beurt.

	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
Week 1	Late dienst 13:00- 21:30 uur	Late dienst 13:00- 21:30 uur	Late dienst 13:00- 21:30 uur	Late dienst 13:00- 21:30 uur	Late dienst 13:00- 17:00 uur		
	Consignatie	Consignatie	Consignatie	Consignatie			
	Oproep van 1:00 tot 2:30 uur		Oproep van 2:00 tot 4:00 uur				

- Bij oproep tegen de ochtend geldt: eerst dienst afmaken. Wanneer een nachtelijke oproep rond 5:00 uur plaatsvindt, hebben werknemers vaak de voorkeur om aansluitend eerst de dienst af te maken en dan eerder naar huis te gaan. Als het om een volledige dienst gaat zou dat dan om 13:30 uur zijn. Als de werknemer 's avonds weer geconsigneerd is en 8 uur aaneengesloten rust verplicht is om aan de wet te kunnen voldoen (zie ATW-regeling eerder in deze brochure), is dat nauwelijks een optie. Hij zou dan namelijk om 9:00 uur naar huis moeten gaan om om 17:00 uur weer beschikbaar te zijn.

5.3.2. COMPENSATIE VAN EXTRA GEWERKTE UREN

Als je bovenop de normale arbeidsduur van 36 tot 40 uur ook nog eens gemiddeld 10 uur werkt, wordt mogelijk de ATW overtreden. Als dat het geval is, is het onvermijdelijk om in tijd te compenseren.

In andere gevallen is er geen overschrijding van de ATW, maar wel van de contractuele arbeidsduur. Compensatie kan dan door een financiële vergoeding, door het compenseren van tijd of door een combinatie van beide. De FNV geeft de voorkeur aan tijdcompensatie omdat consignatiediensten een extra belasting vormen bovenop het normale rooster.

De arbeidsvoorwaarden waar de FNV voor staat, zijn in het volgende hoofdstuk terug te vinden. Hieronder wordt verder ingegaan op het compenseren van tijd.

Er zijn diverse mogelijkheden om het overschot aan gewerkte tijd te compenseren. Met goede afspraken zijn de compensatie-uren in het dagelijks rooster goed in te plannen op rustige dagen of tijdens rustige periodes waar de werkzaamheden overdag met minder werknemers uitgevoerd kunnen worden. Als een werknemer tijdens een rustige periode de compensatie-uren opneemt zal dit geen problemen opleveren voor de dagelijkse uitvoering van werkzaamheden. En in een aantal situaties is het ook mogelijk en wenselijk de uren vooraf in te roosteren, om de gevolgen van consignatie beheersbaar te maken en hierop te sturen.

Compenseren uren

Een werknemer die geconsigneerd is geweest kan de gewerkte overuren op een later tijdstip maar wel binnen een bepaalde periode opnemen. Dat kan op verschillende manieren:

- Vooraf een gemiddeld aantal uren compenseren. Bijvoorbeeld: de vrijdag wordt als vaste vrije dag ingepland, voordat men aanvangt met de consignatieperiode. Je neemt dan als het ware een voorschot op de in de consignatieperiode te werken (over)uren.



- Het inroosteren van een vaste vrije dag na de consignatieperiode. Afgesproken kan worden dat de maandag na het consignatieweekend een compensatiedag is om te herstellen van de oproepen die in het weekend hebben plaatsgevonden. Een later tijdstip is ook mogelijk. Zie voor uitwerking hiervan ook Hoofdstuk 6 'Nadere afspraken'.
- Werknemers bepalen zelf op welk moment zij de compensatiedagen willen opnemen. Hier speelt de belangenafweging tussen de zeggenschap van de individuele werknemer over zijn compensatie-uren én het belang van het bedrijf bij het afstemmen van de bezetting op de werklust. De FNV is voor de zeggenschap van werknemers op dit punt. Maar het kan vanuit bedrijfsoogpunt negatieve gevolgen met zich meebrengen:
 - Op drukke momenten te weinig personeel doordat werknemers compensatie-uren opnemen.
 - Het tegelijkertijd opnemen van de compensatie-uren waardoor een tekort aan personeel ontstaat.
 - Het opsparen van uren, met als mogelijke consequenties het overtreden van de ATW en een stuwmeer aan compensatie-uren. Als de werknemer deze in één keer opneemt zal hij of zij voor een langere tijd uitvallen.

Dit kan op een goede manier worden opgelost als werknemers onderling afspraken kunnen maken over de momenten waarop zij hun tijd willen compenseren. Hierbij geldt in veel gevallen overigens dat die compensatie in tijd niet vrijblijvend is maar vanuit de ATW verplicht is.

Verkorten reguliere werkweek

Als blijkt dat veel uren gecompenseerd moeten worden doordat werknemers bovenop hun arbeidscontract van 40 uur structureel extra overuren maken, is een afweging te maken om de normale werkweek in te korten. Een werknemer kan bijvoorbeeld bij structureel 4 extra wekelijkse oproepuren een reguliere werkweek van 36 uur krijgen waarbij hij elke week 4 uur 'spaart'. Daardoor wordt ruimte gecreëerd voor de extra arbeidstijd door oproepen in consignatie. Als die 36 uur wordt vormgegeven door een 4x9 uurrooster heeft de werknemer meteen in de week voor en de week na de weekendconsignatie een vrije dag.

Gedurende de reguliere werkdag vrij geven

Het komt voor dat werknemers een week lang in de nacht geconsigneerd zijn. Als de werknemer in die nachten vaak opgeroepen wordt, betekent dat een grote verstoring van de nachtrust. Dat is zeer belastend; hij zal daardoor ook minder productief zijn overdag. Het is het overwegen waard om de geconsigneerde de volgende dag vrijaf te geven zodat de te kort genoten rust meteen gecompenseerd wordt. Je kunt je een rooster voorstellen waarin de werknemer bijvoorbeeld eens in de 6 weken een heel weekend geconsigneerd is plus de daarop volgende week de 5 avonden en nachten. Overdag is de werknemer vrij. Wanneer de arbeidstijd als gevolg van oproepen dan in die periode 25 tot 35 uur is, is dat een reële roostermogelijkheid. Arbeidsvoorwaardelijk hoort hierbij de afspraak dat de werknemer een garantie heeft op loon voor zijn normale aantal werkuren. Als het aantal storingen lager is, oftewel er is 'leegloop', is deze voor rekening voor de werkgever.

6. NADERE AFSPRAKEN

Is eenmaal een consignatierooster gemaakt, dan moeten er afspraken worden gemaakt over de arbeidsvoorwaarden en allerlei aanvullende randvoorwaarden. De ATW regelt wel een aantal zaken ten aanzien van consignatie, maar lang niet alles. Over de beloning regelt de ATW bijvoorbeeld niets. De wet laat dat geheel aan sociale partners over.

De FNV vindt een aantal arbeidsvoorwaardelijke afspraken van belang, maar stelt ook aanvullende begrenzings aan consignatie vanuit het oogpunt van veiligheid en gezondheid.

In dit hoofdstuk lopen we een aantal mogelijke afspraken langs.

6.1. DEFINITIE VAN CONSIGNATIE

De eerste belangrijke afspraak is wat nu precies onder consignatie wordt verstaan. Daarover is vaak verwarring. Reservediensten bijvoorbeeld, waarin werknemers kunnen worden opgeroepen om een hele dienst over te nemen van een zieke collega. Deze worden nog wel eens verward met consignatie. Voor aanwezigheidsdiensten, waarin bijvoorbeeld een ambulancechauffeur of de brandweerman op de werkplek aanwezig is en daar oproepbaar is, geldt hetzelfde. Ook de situatie waarin de werknemer thuis met behulp van zijn computer actief op zoek gaat naar storingen in een aantal apparaten dat hij onder zijn beheer heeft, is geen consignatie. Voor deze situaties gelden andere regels en moeten ook *andere* afspraken worden gemaakt.

De definitie van consignatie is daarom heel belangrijk:

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer in opdracht van de werkgever tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij na oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.

6.2. WIE IS GECONSIGNEERD?

De FNV vindt dat niet iedereen verplicht kan worden tot het verrichten van consignatiediensten. Werknemers die niet 'geschikt' zijn om consignatiediensten uit te voeren, zouden hiervan vrijgesteld moeten worden. De redenen hiervoor kunnen uiteenlopend zijn. Denk bijvoorbeeld aan fysieke gesteldheid en in hoeverre consignatie is te verenigen met het sociale leven van werknemers. De bond hanteert de volgende uitgangspunten als het gaat om de beschikbaarheid van de werknemers:

- Werknemers mogen niet jonger zijn dan 18 jaar. De ATW staat dit ook niet toe.
- Werknemers die ouder zijn dan 55 jaar kunnen alleen geconsigneerd worden op basis van vrijwilligheid.
- Werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat moeten worden vrijgesteld van consignatie. Bij verschil van mening hierover kan een medische verklaring worden gevraagd.

Vaak staat in het arbeidscontract waarop iemand aangenomen is of hij/zij consignatiediensten moet draaien. Als dat zo is kan de consignatie verplicht worden opgelegd. Zo niet, dan betekent het instellen van een consignatiedienst een wijziging van de arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer. Hij of zij moet dan eerst instemmen met zo'n verandering in zijn/haar arbeidscontract. Ook wanneer een bedrijf een consignatieregeling treft met de or moet de werkgever formeel gesproken nog instemming vragen aan de individuele werknemers. Het is overigens niet zo dat de werknemer dan vrijblijvend kan weigeren. Uiteindelijk gaat het om een afweging van de belangen van de werkgever en die van de werknemer.

Ook de bond kan een consignatieregeling afspreken, hetzij in de cao, hetzij in een bedrijfsregeling. Als daarin de consignatie voor een groep werknemers verplicht wordt gesteld, zijn die betreffende werknemers voor zover ze lid zijn van de bond wel direct individueel gebonden aan de regeling.

6.3. HET ROOSTER

Het is van belang om als or en kaderlid de randvoorwaarden te bepalen, rekening houdend met de ATW. Wil je werknemers op de grenzen van de Arbeidstijdenwet inroosteren? Eigenlijk moet je dit als werknemer maar ook als werkgever niet willen. Een hoge frequentie aan consignatiediensten kan op lange termijn zorgen voor fysieke klachten en mogelijke uitval van werknemers.

Om de belasting van consignatiediensten voor werknemers te beperken, is het verstandig om ruimschoots binnen de grenzen van de wet te blijven. De FNV stelt aanvullende eisen aan consignatieroosters, bovenop de eisen in de ATW:

- De werknemer mag maximaal 7 consignatiediensten draaien per 3 weken, waarvan maximaal 2 maal een zaterdag of een zondag. Hiervan afwijken is mogelijk in overeenstemming met de or/pvt en met de schriftelijke instemming van de werknemer én uiteraard met inachtneming van de grenzen van de ATW.
- De werknemer mag maximaal 7 keer 24 uur aaneengesloten geconsigneerd zijn. Bij voorkeur worden series van 7 etmalen gesplitst in 2 of meer delen.
- Het rooster moet regelmatig zijn. Het zal in een aantal situaties niet te voorkomen zijn dat er pieken en dalen in het rooster zitten. Dan is van belang dat deze zoveel mogelijk voorspelbaar zijn en ruim van tevoren bekend zijn bij de werknemer. Uitzondering hierop is wanneer op individuele voorkeur van de werknemers geroosterd wordt.
- Consignatiediensten zijn bij voorkeur alleen mogelijk in combinatie met dagdiensten en niet met de toch al zware ploegendiensten.
- Consignatiediensten kunnen niet onmiddellijk voor of na een geplande vrije dag (adv- of snipperdag of andere verlofdag) worden ingepland.
- Bij een of meer keer consignatie tussen 00:00 en 06:00 uur in een periode van 16 weken is de arbeidstijd gemiddeld maximaal 40 uur. In collectief overleg kan de arbeidstijd op gemiddeld 45 uur per week worden gesteld, mits er sprake is van een slaapuren- en weekendregeling.
- Een goede slaapurenregeling (zie verder in dit hoofdstuk).
- Een regeling 'compensatie weekenduren' (idem).

Dit zijn inhoudelijke normen ten aanzien van het rooster. Daarnaast gelden er nog enkele procedurele normen:

- Een consignatierooster is een verplichte voorwaarde voor het instellen van consignatiedienst. Het rooster wordt voor minimaal een half jaar vastgesteld en moet minimaal een maand vooraf, schriftelijk aan de werknemer zijn meegedeeld. Wanneer op individuele voorkeur van de werknemers geroosterd wordt, geldt een uitzondering.
- Het consignatierooster wordt vastgesteld in overleg met or of pvt en de betrokken personeelsleden.
- Het consignatierooster loopt door tijdens ziekte, atv- en snipperdagen, scholingsdagen en or-werkzaamheden, maar staat stil tijdens bedrijfsvakanties.

6.4. SLAAPURENREGELING

De FNV is van mening dat het na elke nachtelijke oproep mogelijk moet zijn om gebruik te maken van een slaapurenregeling. Bijvoorbeeld:

Indien een werknemer als gevolg van een oproep tussen 23:00 uur en 06:00 uur arbeid verricht, hoeft de werknemer niet eerder dan 8 uur na het beëindigen van het overwerk en reistijd met zijn normale werk te beginnen zonder dat de eindtijd van zijn dienstrooster ook verschuift. Voor zover deze 8 uur vallen binnen de tijd die hij volgens zijn dienstrooster had moeten werken, wordt het loon gedurende deze zogeheten slaapuren gewoon betaald. Er worden geen slaapuren betaald indien de werknemer volgens zijn dienstrooster niet had moeten werken.

6.5. COMPENSATIE WEEKENDUREN

Uit signalen van werknemers merken we dat oproepen in consignatie tijdens het weekend als zeer belastend worden ervaren. Dat is ook goed te verklaren uit een toenemend aantal storingen in het weekend, waarvan oplossing geen uitstel tot maandag duldt. Dat leidt er in de praktijk nog wel eens toe dat de geconsigneerde werknemer op zaterdag en op zondag een flink aantal uren aan het werk is, en dus eigenlijk gewoon 12 dagen aaneen werkt. Dit is weliswaar oneigenlijk gebruik van de mogelijkheden die de ATW biedt, maar het komt wel regelmatig voor. Om zo'n serie van 12

dagen arbeid te doorbreken, verplicht de werkgever zijn werknemers soms om de in het weekend gewerkte overuren op maandag in tijd te compenseren. Waarbij zij dus hun welverdiende weekendrust zelf betalen. De FNV vindt dit niet terecht. Voor dergelijke situaties kan een 'regeling compensatie weekenduren' worden afgesproken, analoog aan de slaapurenregeling.

Bijvoorbeeld:

Wanneer de werknemer in consignatie tussen vrijdag einde normale werktijd en maandag aanvang normale werktijd meer dan vier keer wordt opgeroepen en/of meer dan acht uur arbeid verricht als gevolg van oproepen, waarbij uren tussen 0:00 en 7:00 uur dubbel tellen, heeft hij na afloop van de weekendconsignatie een aaneengesloten periode van 24 uur vrij. Voor zover de werknemer in die periode volgens dienstrooster zou moeten werken, wordt het loon over die dienstdag doorbetaald.

Deze regeling verplicht tot een etmaal rust als in het weekend meer dan acht uur wordt gewerkt, en voorkomt op die manier een serie van 12 aaneengesloten werkdagen. Voor werkgevers is dit een dure regeling, maar een oplossing is mogelijk door al bij voorbaat in het rooster rekening te houden met de oproepen in het weekend, en de maandag vrij in te roosteren. Door bijvoorbeeld op voorhand met de voorspelbare 8 werkuren in het weekend rekening te houden en deze op maandag vrij te roosteren, kan dat. Mocht het aantal werkuren in het weekend tegenvallen, is de 'leegloop' voor risico van de werkgever. Op deze manier ontstaat er ruimte om op maandag (of elders in de weken rondom de weekendconsignatie) een vrije dag in te roosteren.

Daarmee vervalt de doorbetalingsverplichting voor de werkgever in ruil voor een voorspelbare en gegarandeerde rust voor de werknemer.

De nachturen in het weekend tellen dubbel. Dat lijkt een overdreven eis aangezien de werknemer dan toch meestal al een hogere overurentoeslag krijgt. Maar die hogere overurentoeslag is voor het extra ongemak van de oproep op dat moment. En een werknemer die op vrijdagnacht tussen 2:00 en 5:00 uur voor een storing zijn bed uit moet heeft niet alleen op dat moment een zware extra belasting - na een normale werkweek - maar mist bovendien een deel van de zaterdag doordat hij slaap inhaalt. Die nachtoproep telt dus dubbel door in het weekend. Een dergelijke regeling dwingt tot het vooraf in het rooster rekening houden met (voorspelbare) zware consignatie-weekenden (zie ook Hoofdstuk 5.3.2. 'Compensatie van extra gewerkte uren').

6.6. VOORZIENINGEN

Op het moment dat je geconsigneerd bent, is een aantal voorzieningen noodzakelijk om thuis bereikbaar te kunnen zijn maar ook om de storing te kunnen verhelpen. Denk aan een mobiele telefoon, een pieper en in veel gevallen ook aan een bedrijfsauto met routeplanner. Bij IT-bedrijven, maar ook bij bedrijven in de industrie is het in een aantal situaties mogelijk om via de computer de storingen te verhelpen, en is een pc/laptop dus een noodzakelijke voorziening.

De werkgever moet voor deze voorzieningen zorgen. De kosten zijn vanzelfsprekend voor rekening van de werkgever. Het is belangrijk om hierover duidelijke afspraken te maken in de cao of bedrijfsregeling.

6.7. CONSIGNATIETOESLAG

Het feit dat je geconsigneerd bent betekent een beperking van je vrijheid. Je moet verplicht thuisblijven en bereikbaar zijn. Je wordt beperkt in het maken van afspraken met vrienden en kennissen. Uitstapjes met de kinderen zijn ook niet mogelijk. Je bent beschikbaar voor het bedrijf en daar moet een bepaalde vergoeding tegenover staan. In veel cao's zijn afspraken over de consignatietoelage gemaakt. Als dit niet het geval is moet dat op bedrijfsniveau gebeuren, door de bond, of of pvt.

Een consignatietoelage kan op verschillende manieren worden berekend:

- Een vergoeding per geconsigneerd uur, etmaal of week;
- Een vergoeding per betalingsperiode (per maand of vier weken).

De vergoeding kan de vorm hebben van:

- Een nominaal bedrag (per uur, etmaal, week of maand);
- Een percentage van het periodesalaris.

Bij een vast en regelmatig consignatierooster is het logisch om een vaste toeslag per maand af te spreken. Dat is van belang omdat de consignatietoeslag zoveel mogelijk als vast onderdeel van het loon moet worden behandeld en dus mee moet tellen bij de vaststelling van vakantietoeslag én doorbetaald moet worden bij vakantie en ziekte. Bij onregelmatige, wisselende roosters is een toeslag per geconsigneerd uur of etmaal beter. De uiteindelijke toeslag zal dan per maand verschillen. Het principe is ook in dit geval dat de toeslag bij vakantie en ziekte wordt doorbetaald volgens het rooster dat de werknemer zou lopen. Maar daarbij hoort de aanvulling dat als het rooster nog niet was vastgesteld het gemiddelde van de toeslag over de afgelopen drie maanden (of langer) wordt genomen en doorbetaald.

Wanneer de toeslag wordt betaald in nominale bedragen moet daarbij de afspraak worden gemaakt dat deze bedragen worden verhoogd gelijk met de cao-loonsverhogingen.

De FNV hanteert als indicatie van de toeslag per etmaal, buiten de normale arbeidstijd, de volgende bedragen, uitgedrukt in percentage van het maandloon:

BEDRAG PER ETMAAL CONSIGNATIE	TOESLAGPERCENTAGE VAN HET MAANDSALARIS
Maandag tot en met vrijdag	1% van het maandsalaris
Zaterdag	2 % van het maandsalaris
Zon- en feestdagen	2-3 % van het maandsalaris

Bij elkaar opgeteld levert een volle week consignatie buiten kantooruren dus zo'n 10% van het maandsalaris op.

6.8. OPROEPEN

Vanaf het moment dat je opgeroepen wordt is er sprake van arbeid die als zodanig vergoed moet worden. De gewerkte uren na een oproep worden als overuren vergoed. Het moment waarop je opgeroepen wordt is bepalend voor de hoogte van de toeslag. Als je op zondag opgeroepen wordt is dit een grotere verstoring dan een oproep om 19:00 uur 's avonds. Dat weerspiegelt zich in de hoogte van de overwerktoeslagen. Deze overwerktoeslagen zijn over het algemeen in de cao vastgesteld.

Voor elke oproep moet tenminste een uur worden uitbetaald. De reden hiervoor is dat de oproep plaatsvindt op onregelmatige tijden en de verstoring daardoor groot is. Als je bijvoorbeeld gedurende de nacht opgeroepen wordt, maakt het op dat moment niet uit of de afhandeling 5 minuten vergt of een uur. De nachtrust is al verstoord en vaak kun je niet meteen verder slapen.

De keus moet in principe aan de werknemer zijn of hij deze overuren en de toeslag in geld ontvangt of in tijd compenseert. Daarbij zijn twee opmerkingen van belang:

- Wanneer er sprake is van regelmatige consignatie in de nacht is de werknemer gebonden aan een gemiddeld 40-urige werkweek, over 16 weken berekend. Uitgaande van een 36-urige of 38-urige werkweek zal de werknemer wettelijk verplicht zijn om het overwerk in tijd te compenseren, wanneer hij over die grens heen gaat. Wanneer er een slaapurenregeling is die aan de eisen van de ATW voldoet, heeft de werknemer meer ruimte om over te werken, zonder in tijd te hoeven compenseren.
- De FNV vindt dat consignatie in veel gevallen een zware belasting is voor werknemers, zowel lichamelijk als sociaal. Natuurlijk ziet de bond dat de financiële vergoeding een aantrekkelijke aanvulling op het loon is, maar op langere termijn kan de extra belasting toch problemen gaan opleveren voor de werknemer. De bond wil dan ook compensatie van de gemaakte extra uren in vervangende vrije tijd nadrukkelijk stimuleren - als middel om de

negatieve effecten van zware consignatieroosters te verminderen. Dat kan door in ieder geval in consignatie-regelingen vast te leggen dat:

- de werknemer het recht heeft te kiezen tussen opnemen in geld of in vrije tijd. Een mogelijkheid is ook om de overwerktoeslag uit te laten betalen en het uur in tijd te compenseren;
- de werkgever hem in de gelegenheid stelt deze vrije tijd binnen een periode van 4 weken op te nemen.

6.9. REISTIJD

Sommige oproepen zijn thuis af te handelen maar in veel gevallen is het noodzakelijk om naar de locatie af te reizen. In de ATW is vastgesteld dat bij een oproep in consignatie de reis naar de locatie en terug als arbeidstijd gezien wordt. De FNV gaat ervan uit dat bij een oproep in consignatie zowel de heenreis als de terugreis ook als zodanig (als overwerk) vergoed moet worden.

De kosten die de reis met zich meebrengt worden uiteraard volledig vergoed.

6.10. INSTEMMING ONDERNEMINGSRAAD

Op het moment dat het rooster is vormgegeven en afspraken gemaakt zijn over slaapurenregeling, weekendregeling, voorzieningen, toeslagen en vergoedingen moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging uiteindelijk beslissen of zij instemming geeft op het consignatierooster. Hierbij geldt artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Een consignatieregeling is een collectieve regeling op het gebied van de werktijden. Volgens de WOR hebben ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht bij instellen of wijzigen van zo'n bedrijfsregeling.

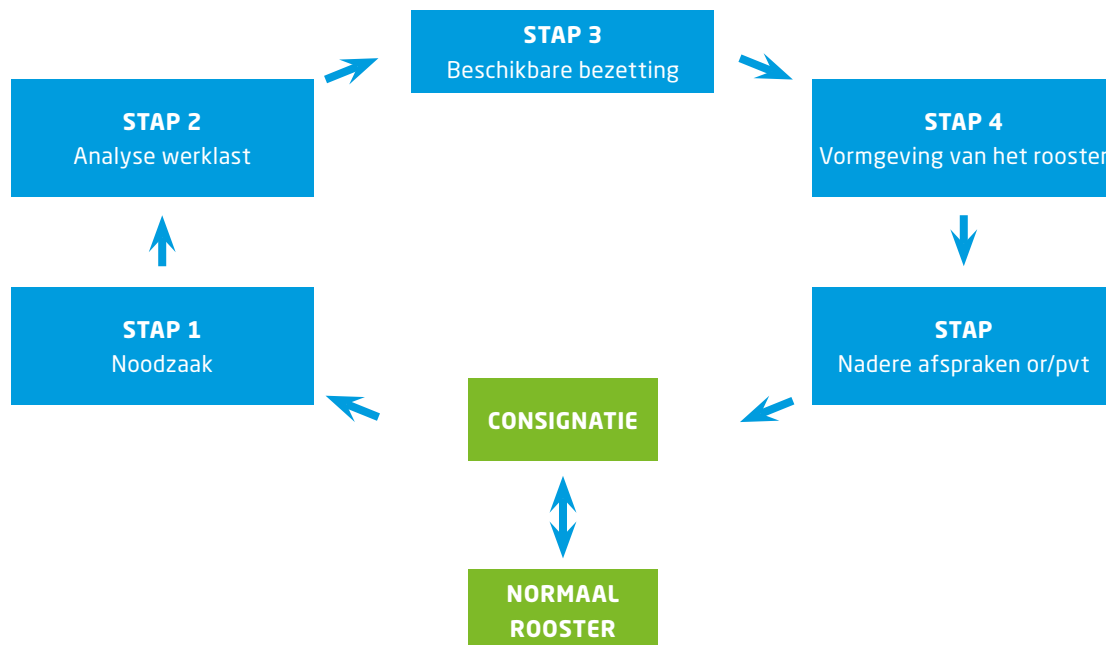
Het is verstandig om een proeftijd af te spreken van een half jaar tot een jaar en na die periode een evaluatie af te spreken. De instemming is dan geldig voor de duur van de proef. Voor voortzetting is dan opnieuw instemming nodig. Zo houdt de or de vinger aan de pols.

Fotograaf: Liesbeth Dinnissen



7. STAPPENPLAN

In het voorgaande zijn allerlei aspecten van consignatie aan bod gekomen. Deze aspecten zijn in dit laatste hoofdstuk verwerkt in een stappenplan. Een plan dat structuur geeft aan de activiteiten die ondernomen moeten worden bij introductie of wijziging van een consignatieregeling. De leidraad daarbij is dat als consignatie goed georganiseerd wordt, de negatieve effecten op het individu geminimaliseerd worden.



Stap 1 Noodzaak

- Wat is de reden dat consignatiediensten worden ingevoerd?
- Komen werkzaamheden op onregelmatige tijden voor?
- Zijn de werkzaamheden onvoorzien en niet te voorkomen?
- Kunnen de werkzaamheden niet op een later tijdstip worden uitgevoerd?
- In hoeverre kunnen de werkzaamheden uitbesteed worden?
- Is door verlenging van de bedrijfstijd consignatie te voorkomen?

Stap 2 Werklast

- Wat is het gemiddelde aantal oproepen dat op ongebruikelijke tijden voorkomt?
- Zijn er herkenbare patronen in de voorkomende oproepen?
- Wat is de gemiddelde lengte van de oproep?
- Is de oproep op afstand te verhelpen of moet naar de locatie worden gereisd?
- Is het mogelijk dat storingen op verschillende locaties kunnen plaatsvinden?

Stap 3 Bepalen van beschikbare bezetting

- Wat is het aantal werknemers met voldoende kennis en werkervaring?
- Hoeveel werknemers zijn beschikbaar voor consignatie?

Stap 4a Het vormgeven van de consignatieroosters

- Welke afspraken uit de ATW worden voor de consignatieroosters gehanteerd?
- Wat zijn de normen ten aanzien van consignatiediensten die de ondernemingsraad, vakbond of personeelsvertegenwoordiging nastreeft?
- Op welke manier kan een evenredige verdeling onder de beschikbare werknemers plaatsvinden van de noodzakelijke consignatiediensten?

- Hoe wordt het rooster vormgegeven?
- Zijn er individuele keuzemogelijkheden?
- Op welke manier zijn compensatie-uren in het dagelijkse rooster vormgegeven? Zijn hierover afspraken gemaakt?
- Welke roosterverstoringen kunnen opgevangen worden door het inzetten van reservediensten. Op welke manier vindt het inroosteren van reservediensten plaats?

Stap 4b Beoordeling consignatierooster

- Op welke manier hebben de werknemers zeggenschap over het consignatierooster?
- Hoe groot is de verstoring van de vrije tijd gedurende de week en in het weekend?
- Hoe vaak wordt de nachtrust verstoord?
- Zijn afspraken gemaakt ten aanzien van slaapuren?
- Zijn afspraken gemaakt ten aanzien van compensatie weekenduren?
- Is het consignatierooster voorspelbaar?

Stap 5a Instemmen vakbond/or/pvt

- Zijn er arbeidsvoorwaardelijk afspraken gemaakt over de hoogte van de consignatietoeslag?
- Zijn er afspraken gemaakt over de reistijd, slaapuren en de noodzakelijke voorzieningen?
- Wordt gebruik gemaakt van het instemmingsrecht volgens de WOR artikel 27?

Stap 5b Implementatie

- Zijn de werknemers van tevoren op de hoogte gesteld van de invoering/wijzigingen van consignatiediensten?
- Zijn de wensen en de eisen van de werknemers geïnventariseerd en meegenomen bij de inroostering van de consignatiediensten?
- Is een proefperiode van een half jaar ingesteld?

Stap 5c Evaluatie en monitoring

- Zijn er afspraken gemaakt om het consignatierooster na een half jaar te evalueren?
- Wordt tijdens de proefperiode kritisch onderzocht of veranderingen in het patroon van oproepen plaatsvinden?
- Zijn na een half jaar aanpassingen nodig in het consignatierooster?

MEER INFORMATIE

De inhoud van deze brochure is voortdurend aan veranderingen onderhevig. Voor de meest actuele informatie over consignatiediensten, ga naar het thema Werktijden op fnv.nl. Of bel ons Contactcenter op **088 368 0 368**.

De informatie in deze brochure is met veel zorg samengesteld door het Team Arbeidstijden (Sam Groen, Andrée Ruiters, Erwin van Zandvoord), met medewerking van Carla Ziebertz, Radboud University.



BIJLAGE 1

CONSIGNATIEREGELING ARBEIDSTIJDENWET

ARTIKEL 5:9 CONSIGNATIE

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat consignatie uitsluitend aan een werknemer van 18 jaar of ouder wordt opgelegd.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer in elke aaneengesloten periode van 28 maal 24 uren tenminste:
 - a. 14 maal een periode van 24 aaneengesloten uren geen consignatie wordt opgelegd, en
 - b. 2 maal een aaneengesloten periode van 48 uren geen arbeid verricht noch consignatie wordt opgelegd.
3. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer geen consignatie wordt opgelegd gedurende:
 - a. 11 aaneengesloten uren voor elke nachtdienst, en
 - b. 14 aaneengesloten uren na elke nachtdienst.
4. In aanvulling op artikel 5:7, tweede lid, onderdeel a, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer aan wie consignatie is opgelegd ten hoogste 13 uren in elke periode van 24 aaneengesloten uren arbeid verricht.
5. In afwijking van artikel 5:7, tweede lid, onderdeel c, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, welke consignatie telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, in die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.
6. In plaats van het vijfde lid kan de werkgever de arbeid van een werknemer aan wie in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, die telkens geheel of gedeeltelijk perioden tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat, ook zodanig organiseren dat de werknemer:
 - a. Na de laatste oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 8 uren, dan wel, indien zijn dienst aanvangt direct aansluitend op een oproep die is aangevangen tussen 00.00 uur en 06.00 uur, in de direct aaneengesloten periode van 18 uren welke periode begint om 06.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 8 uren, en
 - b. In die periode van 16 aaneengesloten weken ten hoogste gemiddeld 45 uren arbeid per week verricht. Voor de toepassing van het tweede tot en met zesde lid vangt de arbeid tijdens consignatie aan op het moment van een oproep. Indien binnen een half uur na beëindiging van de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie, opnieuw een dergelijke oproep wordt gedaan, is de tussenliggende tijd arbeid. Indien binnen een half uur een of meer malen arbeid voortvloeiend uit een oproep tijdens consignatie wordt verricht, wordt de arbeid geacht tenminste een half uur te bedragen.
8. De arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie wordt voor de toepassing van de artikelen 5:3, tweede lid, 5:4, tweede of derde lid, 5:5, tweede lid, en 5:8, vierde en vijfde lid, alsmede van de voorschriften bij of krachtens artikel 5:12 ten aanzien van de rusttijd en de pauze, buiten beschouwing gelaten.
9. Op de arbeid die voortvloeit uit een oproep tijdens consignatie is artikel 5:8, zesde tot en met negende lid, en de bij of krachtens artikel 5:12 gestelde regels ten aanzien van het aantal malen dat arbeid in nachtdienst wordt verricht, niet van toepassing.

ATB ARTIKEL 4.6:2 CONSIGNATIE TIJDENS PAUZE

1. Artikel 5:9, tweede lid, van de wet is niet van toepassing, indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer tijdens een pauze op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid verricht en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.
2. Een pauze als bedoeld in het eerste lid wordt aangemerkt als een pauze als bedoeld in artikel 5:4, tweede of derde lid, van de wet.
3. Toepassing van dit artikel is uitsluitend mogelijk bij collectieve regeling. Elk beding waarbij wordt afgeweken van de vorige zin of het eerste lid, is nietig.

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 > 5½ uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2x 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
	bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3x 15 minuten) In collectief overleg in te perken tot 15 minuten
Zondagrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: • 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
	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 (nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur)	arbeidstijd per dienst	10 uur 12 uur, mits • 12 uur rust na dienst • maximaal 5x per 2 weken • maximaal 22x per 52 weken
	arbeidstijd per week	40 uur per 16 weken, bij 16 of meer nachtdiensten
	rusttijd na nachtdienst (na 02:00 uur)	14 uur (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk vanwege aard arbeid of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na ≥ 3 nachtdiensten	46 uur
	max. lengte reeks	7 (8**) geldt als minstens één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is
	max. aantal nachtdiensten eindigend na 02.00 uur	36 nachtdiensten per 16 weken > 140 nachtdiensten per 52 weken** > 38 uur tussen 0.00 - 6.00 uur** per 2 aangesloten weken

* bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken

** in collectief overleg moet dit zijn afgesproken

COLOFON

Vormgeving en DTP Studio FNV

Fotografie Liesbeth Dinnissen (p 3, p 5), Ingimage, Shutterstock

Order 231293

November 2020 | versie 4

