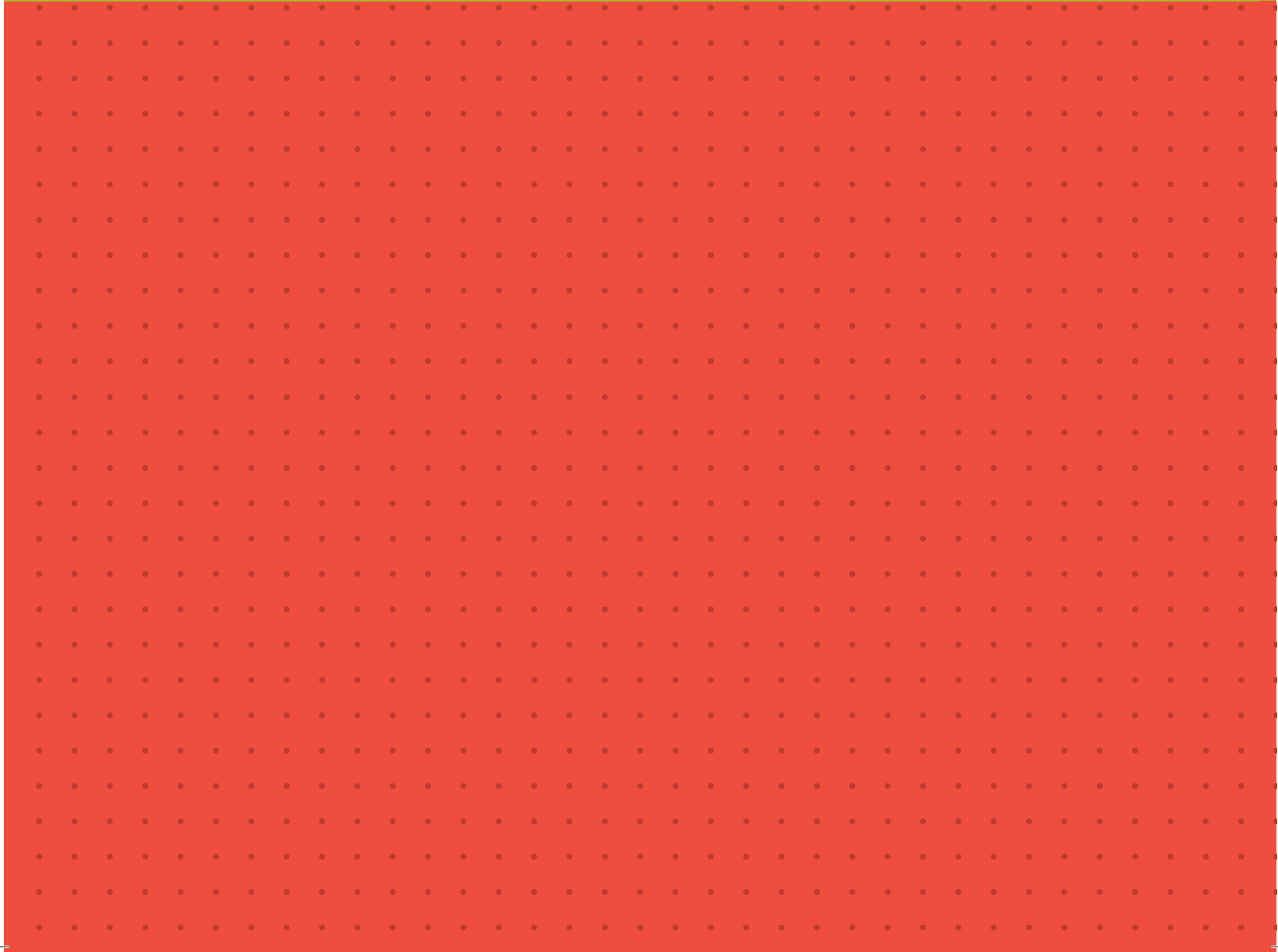
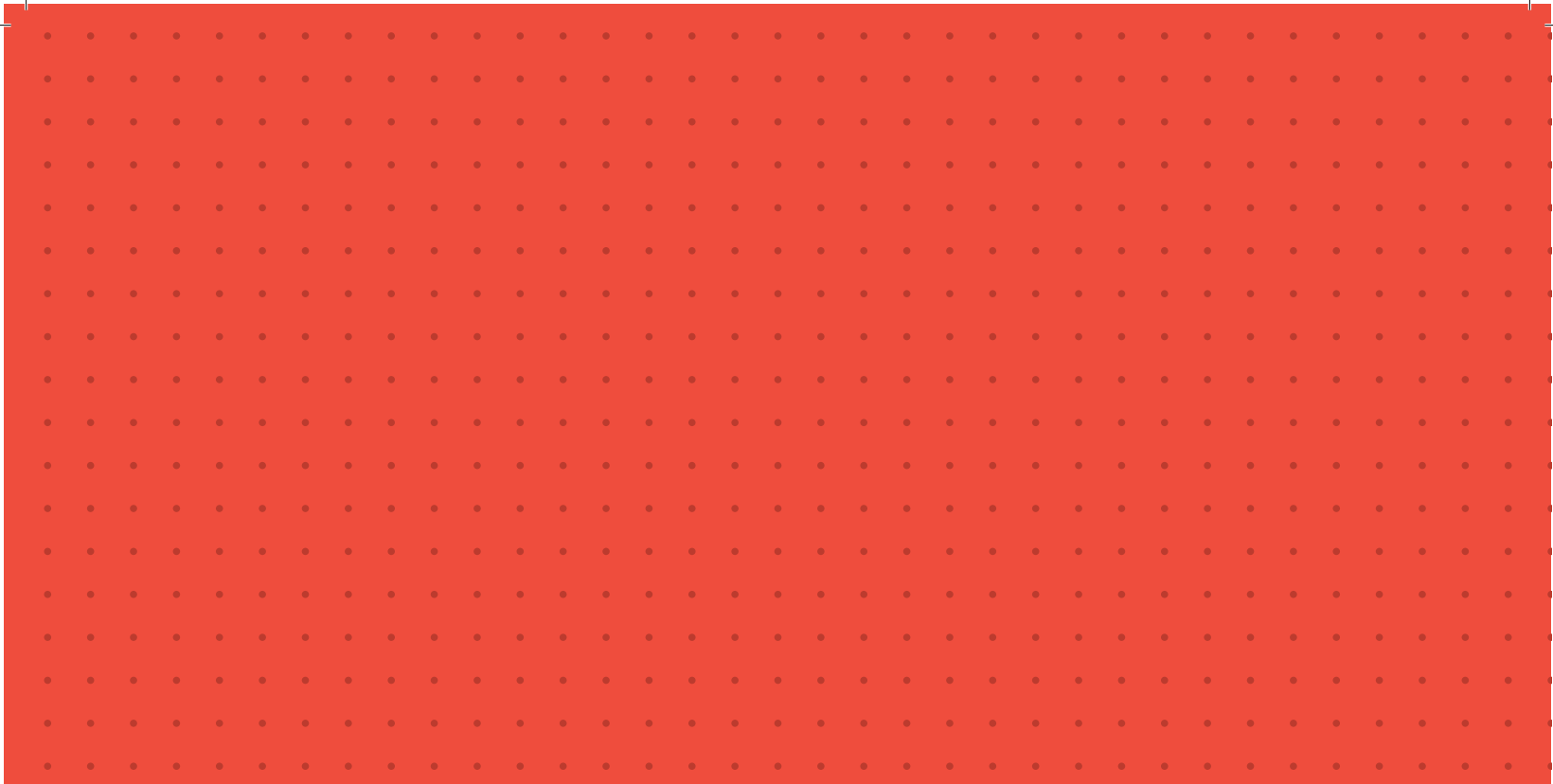


● **Arbeidstijden,**
informatie voor werkgevers en werknemers





Arbeids- en rusttijden

Er zijn drie wettelijke regelingen over arbeids- en rusttijden:

1. **Arbeidstijdenwet**
Hierin staan de regels voor de arbeids- en rusttijden voor iedereen die 'onder gezag' werkt.
2. **Arbeidstijdenbesluit**
Hierin staat voor welke groepen werknemers, voor welke situaties en welke sectoren uitzonderingen gelden.
3. **Arbeidstijdenbesluit vervoer**
Hierin staan voor de vervoerssectoren en voor loodsen afwijkende voorschriften voor arbeids- en rusttijden.

Deze brochure vertelt u er meer over.

De Arbeidstijdenwet

Welk doel?

De Arbeidstijdenwet sluit aan bij de Arbeidsomstandighedenwet. Beide richten zich op de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers bij hun werk. Verder moet de Arbeidstijdenwet het voor werknemers makkelijker maken om werk te combineren met zorgtaken en/of andere verantwoordelijkheden die zij buiten het werk hebben.

Voor wie?

De wet geldt voor alle werknemers in de marktsector en bij de overheid, en ook voor bijvoorbeeld stagiairs en uitzendkrachten. In het Arbeidstijdenbesluit is te vinden voor welke groepen werknemers, voor welke situaties en welke sectoren uitzonderingen gelden.

Zelfstandigen

Verder is de wet van toepassing op zelfstandigen wanneer dit uitdrukkelijk geregeld is. Dit geldt tot nu toe alleen voor werk op of vanaf een mijnbouwinstallatie, duikwerkzaamheden t.b.v. de civiele onderwaterbouw en voor 'zelfstandigen' die in het wegvervoer, de luchtvaart, de binnenvaart, de zeevaart of als loods werken.

De normen van de Arbeidstijdenwet

Standaardregeling en overlegregeling

De Arbeidstijdenwet kent een standaardregeling en een overlegregeling. De standaardregeling is het uitgangspunt. Hierin staan de normen die standaard gelden. De normen van de overlegregeling zijn iets ruimer en kunnen alleen bij collectief overleg de basis vormen. Wat onder het collectief overleg moet worden verstaan en hoe de normen van de overlegregeling in het collectieve overleg toegepast kunnen worden, kunt u lezen op pagina 17.

De hieronder opgenomen normen hebben uitsluitend betrekking op werknemers van 18 jaar of ouder. Voor jeugdigen van 16 en 17 jaar en kinderen jonger dan 16 gelden aparte normen die verderop besproken worden.

Standaardregeling

In de standaardregeling is een werkdag maximaal 9 uur en een werkweek maximaal 45 uur. Over een periode van 13 weken mag maximaal 520 uur worden gewerkt (gemiddeld 40 uur per week).

De werkgever mag incidenteel overwerk laten verrichten tot maximaal 11 uur per dienst, 54 uur per week en 585 uur per 13 weken (gemiddeld 45 uur per week).

De werknemer moet in elke periode van 24 uur een dagelijkse onafgebroken rust van 11 uur hebben (eenmaal per 7 etmalen in te korten naar 8 uur). Per elke 7 etmalen moet hij een wekelijkse onafgebroken rustperiode van 36 uur krijgen. Of in een aaneengesloten periode van 9 etmalen moet de wekelijks onafgebroken rust minimaal 60 uur (eenmaal per 5 weken in te korten tot 32 uur) zijn.

De zondag is in principe geen werkdag, tenzij de zondagsarbeid bedongen is en de aard van de arbeid dat nodig maakt. Zondagsarbeid mag eveneens worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden dat nodig maken. Over deze noodzaak dient wel een overeenstemming te zijn bereikt tussen de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers). Bovendien dient de individuele werknemer in dat geval te hebben ingestemd met de zondagsarbeid. Wordt 's zondags wel gewerkt, dan moet de werknemer in elke periode van 13 weken minimaal 4 zondagen vrij zijn.

Als meer dan 5,5 uur gewerkt wordt, is een pauze van minimaal 30 aaneengesloten minuten nodig. Wordt langer dan 8 uur gewerkt dan moet die pauze minstens 45 minuten zijn, waarvan 30 minuten aaneengesloten. Wordt langer dan 10 uur gewerkt, dan is de pauze minstens 60 minuten, waarvan 30 aaneengesloten.

Er is sprake van nachtdiensten zodra gewerkt wordt tussen 00.00 en 06.00 uur. Voor nachtdiensten gelden strengere regels dan voor dagdiensten.

Zo moet de rusttijd na een nachtdienst minstens 14 uur aaneengesloten zijn. Is er sprake van een reeks nachtdiensten (minimaal 3 en maximaal 5), dan moet de rusttijd aansluitend daaraan, minstens 48 uur aaneengesloten zijn. Per nachtdienst mag er niet meer dan 8 uur gewerkt worden. Het maximale aantal nachtdiensten is 10 per 4 weken en 25 per 13 weken.

Voor overwerk in nachtdiensten gelden ook aanvullende regels. Incidenteel mag in een nachtdienst worden overgewerkt tot maximaal 9 uur per dienst. Per 13 weken mag maximaal 520 uur (gemiddeld 40 uur per week) gewerkt worden. Diensten die voor 24.00 uur zouden zijn geëindigd, maar door overwerk de nacht inschieten en uiterlijk om 02.00 uur eindigen, worden niet als nachtdienst beschouwd.

Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder		
normen: werknemers van 18 jaar en ouder	standaardregeling	overlegregeling
minimum rusttijden		
• wekelijkse rust	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)	hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur, hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur)
• dagelijkse rust	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
zondagsarbeid		
• arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij....	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij....
• uitzondering 1 arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en het uit de aard van de arbeid voortvloeit	tenzij het tegendeel is bedongen en het uit de aard van de arbeid voortvloeit
• uitzondering 2 arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken; hierover moet de werkgever overeenstemming hebben bereikt met het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers), én de individuele werknemer moet met de zondagsarbeid hebben ingestemd	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken; hierover moet de werkgever overeenstemming hebben bereikt met het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers), én de individuele werknemer moet met de zondagsarbeid hebben ingestemd
• zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken
maximum arbeidstijden (structureel)		
• arbeidstijd per dienst	9 uur	10 uur
• arbeidstijd per week	45 uur	–
• arbeidstijd per 4 weken	–	gemiddeld 50 uur per week (200 uur)
• arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)

normen: werknemers van 18 jaar en ouder	standaardregeling	overlegregeling
aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten (arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur)		
• minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur	14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
• minimum rust na een reeks nachtdiensten	48 uur	48 uur
• maximum arbeidstijd per nachtdienst	8 uur	9 uur
• maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
• maximum aantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	28 per 13 weken (52 per 13 weken indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
• maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)	7
maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)		
• arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur
• arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
• arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
• maximum arbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur
• maximum arbeidstijd per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur)		
• arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur	1/2 uur	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)
• arbeidstijd per dienst > 8 uur	3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	
• arbeidstijd per dienst > 10 uur	1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	

Overlegregeling

In de overlegregeling is een werkdag maximaal 10 uur. Over een periode van 4 weken mag maximaal 200 uur gewerkt worden (gemiddeld 50 uur per week) en over een periode van 13 weken maximaal tot 585 uur (gemiddeld 45 uur per week). De werkgever mag incidenteel overwerk laten verrichten tot maximaal 12 uur per dienst, 60 uur per week en 624 uur per 13 weken (gemiddeld 48 uur per week). De dagelijkse en wekelijkse rusttijd verschilt niet met de standaardregeling. Het minimum aantal vrije zondagen is in de overlegregeling 13 per jaar. Wat betreft de pauze geldt hier slechts de regel dat bij een arbeidstijd van meer dan 5,5 uur de pauze een half uur moet zijn, maar opgesplitst mag worden in 2 pauzes van minimaal 15 minuten.

Ook voor nachtdiensten gelden ruimere regels dan in de standaardregeling, met name waar het gaat om de arbeidstijd per dienst die maximaal 9 uur is. Over een periode van 13 weken mag ook hier het gemiddelde van maximaal 40 uur per week niet worden overschreden. Het maximale aantal nachtdiensten is 28 per 13 weken en het maximale aantal achtereenvolgende nachtdiensten 7. De dagelijkse werktijd bij incidenteel overwerk in nachtdiensten is eveneens soepeler dan in de standaardregeling: maximaal 10 uur per dienst. Echter, ook hier kan niet meer gewerkt worden dan gemiddeld 40 uur per week over een periode van 13 weken. Diensten die voor 24.00 uur zouden zijn geëindigd, maar door overwerk de nacht inschieten en uiterlijk om 02.00 uur eindigen, worden niet als nachtdienst beschouwd.

Consignatie		
werknemers van 18 jaar of ouder	standaardregeling	overlegregeling
<p>consignatie (afwijking rusttijd en pauze)</p> <ul style="list-style-type: none"> • periode zonder consignatie per 4 weken • consignatie voor en na nachtdienst • maximum arbeidstijd per 24 uur • maximum arbeidstijd per week • maximum arbeidstijd per 13 weken • maximum arbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk tussen 0:00 en 6:00 uur valt • minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie¹ 	<p>2 perioden van 7 x 24 uur</p> <p>niet toegestaan</p> <p>13 uur</p> <p>60 uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585) uur</p> <p>gemiddeld 40 uur per week (520) uur</p> <p>1/2 uur</p>	<p>14 perioden van 24 uur, waarvan 2 perioden van 48 uur zonder arbeid niet toegestaan</p> <p>13 uur</p> <p>60 uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585) uur</p> <p>gemiddeld 45 uur per week (585) uur, mits:</p> <p>1. de consignatie beperkt is, d.w.z. per 4 weken maximaal 4 perioden consignatie van maximaal 24 uur, of</p> <p>2. er voldoende compenserende rust is, d.w.z. 8 uur rust na afloop consignatie bij arbeid uit oproep tussen 0:00 uur en 5:00 uur of 8 uur rust in de periode van 24 uur na 6:00 uur als uitsluitend tussen 5:00 uur en 6:00 uur arbeid uit een oproep wordt verricht</p> <p>1/2 uur</p>

¹Indien binnen een halfuur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als arbeidstijd aangemerkt.

Bij consignatie gelden specifieke regels die u kunt terugvinden in het schema. Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten. Een geconsigneerde werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken. In die 13 uur zijn zowel de werktijden van de gewone dienst begrepen als die voortvloeien uit oproepen. Voor een oproep geldt een minimum werktijd van een halfuur.

Regels voor speciale groepen

Kinderen

Kinderen tot 16 jaar mogen in principe geen arbeid verrichten. Hiervoor geldt in eerste instantie dat naast de werkgever ook de ouders verantwoordelijk zijn. De wet noemt een aantal gevallen, waarin het verbod van kinderarbeid niet geldt.

Het is onder andere mogelijk dat kinderen vanaf 12 jaar werken in het kader van alternatieve straffen, dat kinderen van 13 en 14 jaar op niet-schooldagen lichte, niet-industriële hulparbeid verrichten en dat kinderen van 15 jaar buiten schooltijd lichte, niet-industriële arbeid verrichten en de ochtendkrant mogen bezorgen. Dit werk kan slechts worden verricht binnen de daarvoor gestelde normen.

Voor het meewerken door kinderen jonger dan 13 jaar aan bijvoorbeeld televisie of modeshows kan ontheffing worden gevraagd.

De bijzondere regels ten aanzien van het werken door kinderen en de ontheffingsmogelijkheden zijn vastgelegd in aparte beleidsregels. Voor verdere informatie wordt verwezen naar de brochure 'Kinder- en jeugdarbeid' (bestelcode I 10).

Jeugdigen (16 en 17 jaar)

In de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn regels met betrekking tot arbeid- en rusttijden ter bescherming van de jeugdigen opgenomen. Daarnaast kent het Arbobesluit, dat is gebaseerd op de Arbowet, speciale regels met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het welzijn op de werkvloer voor 16- en 17-jarigen. Op pagina 9 vindt u een overzicht van de normen uit de Arbeidstijdenwet. Meer informatie vindt u eveneens in de brochure 'Kinder- en jeugdarbeid'.

Vrouwen

In de Arbeidstijdenwet staan enkele speciale regels voor vrouwen, met het oog op zwangerschap en moederschap. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouw moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere vrouw heeft recht op extra pauzes en is in principe niet verplicht om te werken in nachtdienst, of om over te werken. Ook heeft een zwangere vrouw het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon. Vanaf 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot 6 weken na de bevalling mag de vrouwelijke werknemer geen arbeid verrichten. Gedurende de eerste 9 maanden na de geboorte mag de vrouw het werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen. De vrouw heeft recht op het geven van borstvoeding of om te kolven zo vaak en zo lang als nodig is, maar in totaal maximaal een kwart van de arbeidstijd. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers van 16 of 17 jaar

normen: werknemers van 16 en 17 jaar	standaardregeling	overlegregeling
bijzondere bepaling indien arbeid wordt verricht <ul style="list-style-type: none"> • gelijkstelling met arbeidstijd. 	schooltijd = arbeidstijd	
minimum rusttijden <ul style="list-style-type: none"> • wekelijkse rust • dagelijkse rust 	36 uur per periode van 7 x 24 uur 12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen hetzij 22.00 uur en 06.00 uur, hetzij 23.00 uur en 07.00 uur is begrepen	
zondagsarbeid <ul style="list-style-type: none"> • arbeidsverbod • uitzondering 1 arbeidsverbod • uitzondering 2 arbeidsverbod 	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij... tenzij het tegendeel is bedongen en het uit de aard van de arbeid voortvloeit tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken; hierover moet de werkgever overeenstemming hebben bereikt met het medezeggenschapsorgaan (of bij het ontbreken daarvan met de belanghebbende werknemers), én de individuele werknemer moet met de zondagsarbeid hebben ingestemd	
<ul style="list-style-type: none"> • zondagsrust 	4 vrije zondagen per 13 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij	13 vrije zondagen per 52 weken; indien op zondag arbeid wordt verricht, is de zaterdag vrij
maximum arbeidstijden (structureel en incidenteel) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst • arbeidstijd per week • arbeidstijd per 4 weken 	9 uur 45 uur gemiddeld 40 uur per week (160 uur)	
pauze (tijdruimte van minimaal 1/4 uur) <ul style="list-style-type: none"> • arbeidstijd per dienst > 4 1/2 uur • arbeidstijd per dienst > 8 uur • arbeidstijd per dienst > 10 uur 	1/2 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten	1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur) –

Het Arbeidstijdenbesluit

Wat is het Arbeidstijdenbesluit?

In het Arbeidstijdenbesluit zijn de uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet opgenomen. Het betreft uitzonderingen voor bepaalde, met name genoemde, categorieën werknemers. Daarnaast staan er uitzonderingen voor een aantal specifieke situaties en bepaalde sectoren, die in de meeste gevallen alleen in collectief overleg gebruikt mogen worden.

Welke categorieën werknemers?

Onder anderen vallen leidinggevenden en hoger personeel niet onder de regels voor arbeids- en rusttijden.

Onder leidinggevenden wordt verstaan: werknemers die in hoofdzaak of uitsluitend leidinggeven (dus niet een meewerkend voorman). Zij moeten op jaarbasis meer verdienen dan twee maal het minimumloon (per 1-1-2006 is dat ongeveer € 33.000).

Hoger personeel is de groep werknemers die op jaarbasis meer verdienen dan drie maal het minimumloon (per 1-1-2006 is dat ongeveer € 49.500,-). Wanneer zij echter nachtarbeid of risicovolle arbeid verrichten vallen ze wél onder de regeling voor arbeids- en rusttijden.

Welke situaties?

Hieronder volgt een korte omschrijving van de belangrijkste afwijkingen.

Aanwezigheidsdienst (zie begrippenlijst): als de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt en het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, kan in collectief overleg worden afgesproken dat aan een werknemer een aanwezigheidsdienst kan worden opgelegd. Voor en na een aanwezigheidsdienst moet minimaal 11 uur (eenmaal per week in te korten tot 8 uur en eenmaal tot 10 uur) rust worden gegeven. Een aanwezigheidsdienst mag maximaal 52 keer per 26 weken worden opgelegd. In geval van aanwezigheidsdiensten geldt alle tijd dat een werknemer verplicht aanwezig is op de werkplek om zonodig op oproep arbeid te verrichten als arbeidstijd. De maximale arbeidstijd is gemiddeld 48 uur per week per 26 weken. Voor werknemers die daar schriftelijk mee instemmen mag de gemiddelde arbeidstijd 60 uur per week per 26 weken bedragen.

Let op: dit zijn de nieuwe regels over aanwezigheidsdiensten. Deze regels zullen op 1 juni 2006 in werking treden. De regels zijn veranderd naar aanleiding van een uitspraak van het Europese Hof.

Arbeid op feestdagen: tussen 18.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en 08.00 uur op de dag volgende op de feestdag kan in collectief overleg worden afgesproken dat in 12-uursdiensten wordt gewerkt. In deze diensten mag maximaal 11 uur arbeid worden verricht.

Arbeid voorafgaande aan feestdagen: in collectief overleg kan worden afgesproken dat een werknemer in een periode van 7 voorafgaande dagen aan de feestdag, Koninginnedag of 5 december maximaal 2 keer maximaal 14 uur werkt.

Arbeid op zondag bij ploegenarbeid: tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur kan in collectief overleg worden afgesproken dat 12-uursdiensten worden gedraaid om zodoende extra vrije zondagen te creëren. Gedurende deze diensten mag maximaal 11 uur worden gewerkt met 1 uur pauze.

Consignatie (zie begrippenlijst): volgens de standaardregelingen is de maximale arbeidsduur tijdens een consignatiedienst 13 uur per 24 uur, 60 uur per week, en 45 uur per week gemiddeld per 13 weken. Omvat de consignatiedienst een gedeelte van de nacht, dan is de gemiddelde maximale arbeidsduur 40 uur per week. Verder moeten er per 4 weken twee consignatie vrije weken zijn. In het Arbeidstijdenbesluit is vastgesteld dat in collectief overleg drie afwijkingen mogelijk zijn. In geval van deels nachtelijke consignatie, mag de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur eveneens 45 uur bedragen, mits a) het aantal consignatiediensten beperkt is, dan wel b) er voldoende compenserende rust is. Verder kan overeengekomen worden dat c) de consignatievrije periode uit 14 (niet per se aaneengesloten) dagen per 4 weken bestaat, mits de werknemer tenminste 2 maal 2 dagen geheel vrij van arbeid is. (Zie schema op pagina 7).

Doorstaan in ploegen: in de situatie, waarin zich incidentele en onvoorziene omstandigheden voordoen, waardoor de bezetting van een ploeg onder het vereiste minimum zakt, kan in collectief overleg worden afgesproken, dat een werknemer uit de voorafgaande ploeg 4 uur langer werkt en de werknemer uit de daarop volgende ploeg 4 uur eerder opkomt. Dit mag maximaal 2 keer per 4 weken en 8 keer per 52 weken.

Nachtarbeid (zie begrippenlijst): als de aard van de arbeid dit met zich meebrengt en het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, kan in collectief overleg worden afgesproken dat een werknemer maximaal 35 nachtdiensten per 13 weken, of maximaal 20 uur arbeid per twee weken tussen 00.00 en 06.00 uur mag werken.

Noodzakelijke werkzaamheden: als werkzaamheden geen uitstel gedogen en niet zijn te voorkomen, of als er zich plotselinge situaties voordoen waarbij personen ernstig letsel oplopen of daartoe dreiging bestaat, of waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat of dreigt te ontstaan, dan mag er eenmaal per 2 weken maximaal 14 uur worden gewerkt.

Overdracht van werkzaamheden bij ploegenarbeid: de arbeidstijd mag met 15 minuten worden verlengd (en dus de dagelijkse rusttijd met 15 minuten worden verkort) ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden.

Pauze (zie begrippenlijst): in de situaties, waarin de werknemer in principe wel een pauze heeft, maar waarbij het noodzakelijk is dat de werknemer tijdens de pauze bereikbaar is, kan in collectief overleg worden afgesproken dat de werknemer tijdens de pauzes geconsigneerd is. In situaties waarin mensen alleen werken of waarbij het onmogelijk is om een pauze te nemen en dit redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, kan in collectief overleg worden afgesproken dat er geen pauze wordt genoten. Per periode van 13 weken mag dan maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.

Piekperiodes: als zich onvoorziene wijzigingen van de omstandigheden voordoen of de aard van de het werk het noodzakelijk maakt dat een werknemer incidenteel en voor korte tijd in de nacht moet werken, kan in collectief overleg worden afgesproken, dat de periode van 13 weken, waarover de gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend, wordt gesteld op 52 weken. Per periode van 52 weken mag dan maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.

Welke sectoren?

Ook voor de hierna genoemde sectoren gelden afwijkende regels. De belangrijkste regels worden hieronder kort beschreven. Let op: in het arbeidstijdenbesluit is exact aangegeven voor welke categorie werkzaamheden of werknemers in de genoemde sectoren de afwijkingen gelden. Dit kan betekenen, dat ondanks dat men in zo'n sector werkt, de desbetreffende afwijking niet van toepassing is.

Audiovisuele bedrijfstak: de dagelijkse rust mag maximaal 12 keer per 4 weken worden ingekort tot 10 uur. Per periode van 52 weken mag dan maximaal gemiddeld 40 uren per week gewerkt worden.

Bagger: met de regeling wordt het mogelijk in een ploegensysteem 12 uur op, 12 uur af te werken aan boord van een baggervaartuig. Per (nacht)dienst mag maximaal 11 uur gewerkt worden. Deze dienst moet worden onderbroken door 1 uur pauze. Na deze dienst moet er 12 uur worden gerust. Na een reeks van maximaal 7 nachtdiensten dient een rust van 60 uren te volgen. De maximale gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt 45 uren per 4 weken en 40 uren per 13 weken.

Beveiliging: tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur mag maximaal 11 uur per (nacht)dienst gewerkt worden. De rust na zo'n dienst moet minimaal 12 uur zijn. Met deze regeling moeten extra weekeinden vrij worden gegeven. Daarnaast mag als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, hetzij maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken, hetzij gedurende maximaal 38 uren per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur gewerkt worden.

Brandweer: de spreiding bij consignatie is anders dan de wet toestaat. De norm voor het maximaal aantal toegestane aanwezigheidsdiensten is voor de brandweer iets ruimer dan de algemene norm (62 maal in plaats van 52 maal per 26 weken). Voor de vrijwillige brandweer is het maximum aantal aanwezigheidsdiensten eenmaal per week.

Brood- en banketbakkerijen: als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, mag hetzij maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken, hetzij gedurende maximaal 38 uren per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur worden gewerkt. Na een reeks van maximaal 6 nachtdiensten dient de rust minimaal 36 uren te bedragen. Leerling-bakkers mogen niet werken tussen 22.00 uur en 04:00 uur.

Dagbladbedrijf: het maximale aantal nachtdiensten mag 42 per 13 weken en 140 per 52 weken zijn.

Defensie: tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur mag maximaal 11 uur per (nacht)dienst gewerkt worden. De rust na zo'n dienst moet minimaal 12 uur zijn. Met deze regeling moeten extra weekeinden vrij worden gegeven.

Distributie en overslag: als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, mag *hetzij* maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken, *hetzij* gedurende maximaal 38 uren per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur worden gewerkt.

Horecabedrijf: als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, mag *hetzij* maximaal 42 nachtdiensten per 13 weken en 140 nachtdiensten per 52 weken, *hetzij* gedurende maximaal 38 uren per 2 weken tussen 00.00 en 06.00 uur worden gewerkt.

Inwonend huishoudelijk personeel: gezien de bijzondere situatie ten aanzien van inwonend personeel worden de arbeid- en rusttijdbepalingen uit de wet buiten werking gesteld, behalve normen ten aanzien van de dagelijkse en de wekelijkse rust (resp. minimaal 9 uur per 24 uur en minimaal 36 uur per 7 x 24 uur), de zondag (minimaal 4 zondagen per 13 weken vrij), de arbeidstijd per 4 en 13 weken (respectievelijk gemiddeld 50 uur en 45 uur per week) en de pauze (na 4 uur arbeid een pauze).

Landbouw: voor de verzorging van dieren en het oogsten van vlas mag de wekelijkse rust *hetzij* minimaal 36 uur per 7 x 24 uur, *hetzij* 60 uur per 14 x 24 uur zijn. Er geldt in plaats van de 13-wekennorm een 52-wekennorm.

Mijnbouwinstallaties: met de regeling wordt het mogelijk in een ploegensysteem 12 uur op 12 uur af te werken, gedurende 7 diensten aaneen in 14 dagen. Bij collectieve regeling mag dit gedurende 14 diensten per 28 dagen. Er mag maximaal 11 uur per (nacht-)dienst gewerkt worden. Over een periode van 4 weken mag er gemiddeld maximaal 40 uur gewerkt worden. Voor *duikwerkzaamheden* vanaf mijnbouwinstallaties wordt het mogelijk om gedurende 21 maal per 6 weken te werken. In deze 6 weken moet minimaal 14 dagen rust genoten worden, waarvan minimaal 1 aaneengesloten week elders. De werknemer heeft minimaal 8 uur rust na een (nacht-)dienst. De maximale arbeidstijd per nachtdienst is 10 uur.

Maatschappelijke opvang: als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren mag het maximale aantal nachtdiensten 42 per 13 weken en 140 per 52 weken bedragen.

Mobiele kranen: in een nachtdienst mag maximaal 10 uur gewerkt worden. Bij incidenteel overwerk mag er maximaal 12 uur per (nacht)dienst worden gewerkt.

Niet-nautisch personeel binnenvaart: er mag eenmaal per 2 weken 14 uur per dienst gewerkt worden. Als een reis geheel of gedeeltelijk buiten Nederland wordt gemaakt en langer dan 6 weken duurt, dan mag de onafgebroken rusttijd het aantal aan boord van het schip gewerkte dagen vermenigvuldigd met 6 uur bedragen. Deze rust moet vanaf de dag nadat het schip de binnenwateren is binnengevaren, worden genoten.

Podiumkunsten en bioscopen: de minimale wekelijkse rust mag maximaal 8 keer per 52 weken minimaal 60 uur per 14 dagen bedragen en de dagelijkse rust mag maximaal 4 keer per 4 weken worden ingekort tot 8 uur. Er mag:

- *hetzij* maximaal 12 uur per (nacht)dienst, 72 uur per week, gemiddeld 48 uur per week per 13 weken en 40 uur per week per 52 weken gewerkt worden. Maximaal 26 keer per 52 weken mag de arbeidstijd per (nacht)dienst 14 uur bedragen, waarvoor en waarna minimaal 24 uur moet worden gerust;
- *hetzij* (alleen podiumkunsten) maximaal 12 uur per (nacht)dienst binnen een diensttijd van 16 uur, waarna 24 uur rust volgt. Deze lange dienst mag 117 keer per 52 weken voorkomen. Hiermee wordt een dag-op-dag-af systeem gedurende het seizoen (9 maanden) mogelijk gemaakt.

Schippersinternaten: De normen voor het maximaal aantal toegestane aanwezigheidsdiensten voor groepsleiders op internaten voor kinderen van binnenschippers, kermisexploitanten of circusartiesten zijn ruimer (maximaal 62 maal per 26 weken).

Schoonmaakbedrijf: voor het schoonmaken van gebouwen mag de dagelijkse onafgebroken rust minimaal 10 uur per 24 uur bedragen. Voor het schoonmaken van verkeersmiddelen van het openbaar vervoer mag, als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren, het maximale aantal nachtdiensten 42 per 13 weken en 140 per 52 weken zijn.

Tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie: de 'wekelijkse' rust van 36 uur mag maximaal 8 keer per jaar 60 uur per 14 x 24 uur bedragen. De dagelijkse rust van 11 uur mag 4 keer per 4 weken worden ingekort tot 8 uur. Tijdens diensten die geen nachtdiensten zijn mag maximaal 12 uur per dienst, 72 uur per week, gemiddeld 48 uur per week per 13 weken en 45 uur gemiddeld per 52 weken arbeid verricht worden.

Uitvaartverzorging: de 'wekelijkse' rusttijd van uitvaartverzorgers en uitvaartleiders mag maximaal 18 keer per jaar minimaal 96 uren per 14 x 24 uur zijn.

Vrijwillige politie: er mag 1 x per 7 x 24 uur hetzij van de dagelijkse rust, hetzij van de wekelijkse rust worden afgeweken. De afwijking van de dagelijkse rust houdt in dat de 11 uur rust niet 'aaneengesloten' hoeft te zijn. Hierdoor kan een werknemer maximaal 12 uur per 24 uur werken. Na deze werktijd dient een rust van minimaal 24 uur te volgen. De wekelijkse rusttijd mag (in plaats van 36 uur) 24 uur zijn.

Werkzaamheden die samenhangen met het rail-vervoer: als het redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door de arbeid anders te organiseren mag het maximale aantal nachtdiensten 42 per 13 weken en 140 per 52 weken zijn.

Zorgsector: geneeskundigen: er mag per week gemiddeld maximaal 48 uur per 13 weken in dag-, nacht- en bijzondere diensten gewerkt worden. Bereikbaarheidsdiensten worden als bijzondere vormen van consignatie mogelijk gemaakt. Voor de overdracht van werkzaamheden mag (i.p.v. 15 minuten) 1 uur worden uitgetrokken.

Voor artsen in opleiding tot specialist en tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist zijn de normen voor de maximale arbeidstijd bij aanwezigheidsdiensten ruimer: gemiddeld 58 uur per week in plaats van 48 uur per 26 weken.

Zorgsector: verplegenden en verzorgenden: naast de inkorting tot 8 uur mag eenmaal per 7 x 24 uur de dagelijkse rust nog eens tot 10 uur ingekort worden. Bereikbaarheidsdiensten worden als bijzondere vormen van consignatie mogelijk gemaakt.

Zorgsector: verloskundigen: bereikbaarheidsdiensten worden als bijzondere vorm van consignatie mogelijk gemaakt.

Zorgsector: kraamzorg: de 'wekelijkse' rust mag hetzij minimaal 36 uur per 7 x 24 uur; hetzij minimaal 60 uur per 9 x 24 uur (eenmaal per 5 weken in te korten tot 32 uur), hetzij minimaal 72 uur per 11 x 24 uur.

Het Arbeidstijdenbesluit Vervoer

In het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn voor de vervoerssectoren binnenvaart, luchtvaart, railvervoer, wegvervoer en zeevaart (inclusief havensleepdiensten), zeevisserij en loodsen afwijkende regels opgenomen. Hierbij is rekening gehouden met de specifieke omstandigheden, waaronder in deze sectoren gewerkt wordt. De regels uit het Arbeidstijdenbesluit vervoer gelden, zoals al aangegeven, in het algemeen ook voor zelfstandigen, die in de betreffende sectoren werkzaam zijn.

Sinds 31 december 2004 geldt in de binnenvaart, het (lichte) wegvervoer, de havensleepdiensten en zeevisserij een maximale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 48 uur, gemeten over een periode van 13 tot 52 weken. In het railvervoer is de maximale arbeidstijd dezelfde als in de niet-mobiele sectoren. Daarnaast gelden voor genoemde sectoren nog andere, meer specifieke regels.

Hieronder wordt kort ingegaan op de specifieke bepalingen voor de genoemde vervoerssectoren. De volledige tekst van het Arbeidstijdenbesluit vervoer vindt u op www.wetten.overheid.nl

Binnenvaart: Er gelden bijzondere regels ten aanzien van de rusttijd in de dagvaart, semi- continu vaart en continu vaart. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Luchtvaart: Er gelden bijzondere regels voor de maximale vliegwerktijd en de minimale rusttijd. Deze regels zijn ongewijzigd overgenomen uit de Luchtvaartwet. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 4 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Railvervoer: Er geldt slechts een afwijkende regeling voor nachtarbeid. In verband met het vervoer van goederen mag de voorgeschreven rust na een reeks nachtdiensten van 48 uur 4 keer per 13 weken met 1 uur ingekort worden. In verband met het vervoer van personen mag het maximale aantal nachtdiensten 42 per 13 weken en 140 per 52 weken bedragen. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 3 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Wegvervoer: Er gelden bijzondere regels voor de maximale rijtijd en minimale rusttijd. Daarnaast zijn er bepalingen over nachtarbeid en arbeid op zondag. Meer informatie vindt u in Hoofdstuk 2 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Zeevaart en havensleepdiensten: Hier gelden vooral specifieke regels ten aanzien van de dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 6 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Zeevisserij: Hier gelden in hoofdzaak dezelfde regels als voor de zeevaart. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 6A van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Loodsen: Een registerloods mag maximaal 100 uur per week werken. Als de registerloods korter of langer dan een week aaneengesloten werkt, dan wordt het aantal uren dat hij maximaal mag werken naar evenredigheid verlaagd respectievelijk verhoogd. De registerloods moet per 24 uur minimaal 8 uur ononderbroken rusten dan wel twee rusttijden van minimaal 5 uur ononderbroken hebben. In verband met bijzondere omstandigheden mag deze rust naar evenredigheid over twee dagen worden gehouden. Na vier aaneengesloten uren loods op afstand vanaf de wal mag de registerloods pas weer na 8 uur ononderbroken rust op deze wijze dienst verrichten. Meer informatie vindt u in hoofdstuk 7 van het Arbeidstijdenbesluit vervoer.

Wanneer gelden de standaard- en overlegregeling?

In de standaardregeling staan de normen die standaard gelden. De normen van de overlegregeling zijn iets ruimer, en kunnen alleen bij collectief overleg de basis vormen.

Dit collectieve overleg is in eerste instantie het CAO-overleg tussen sociale partners. Als er geen CAO is, of als de CAO daar de ruimte voor biedt, kan er ook tussen de werkgever en de ondernemingsraad worden overlegd. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers (die geen ondernemingsraad hoeven te hebben) kan een personeelsvertegenwoordiging dit overleg voeren met de werkgever. De afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd.

De wettelijke regeling ziet er als volgt uit:

Als er **geen** CAO is, kan de werkgever met de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsvertegenwoordiging afspraken maken over werk- en rusttijden tot de grenzen van de overlegregeling.

Als er **wel** een CAO is, zijn de volgende vier situaties mogelijk:

- 1 In de CAO is niets geregeld over arbeids- en rusttijden. In dat geval geldt de standaardregeling. Werkijdregelingen kunnen binnen de normen van de standaardregeling worden afgesproken, zowel op collectief als individueel niveau.
- 2 In de CAO is ten minste één bepaling opgenomen over de rusttijden of de pauze. De werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kunnen afspraken maken tot de grenzen van de overlegregeling. Omdat er niets is geregeld over de arbeidstijd, de zondags- en de nachtarbeid geldt hiervoor de standaardregeling.
- 3 In de CAO is ten minste één bepaling opgenomen over de arbeidstijd, de zondags- of de nachtarbeid. De werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kunnen hierover afspraken maken tot de grenzen van de overlegregeling. Voor de rusttijden en de pauze geldt de standaardregeling.
- 4 In de CAO zijn een of meerdere bepalingen over arbeids- en rusttijden opgenomen. De werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kunnen op alle onderwerpen afspraken maken tot de grenzen van de overlegregeling.

Bij 2, 3 en 4 geldt, dat bij het maken van afspraken tussen werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de personeelsvertegenwoordiging de eventuele afspraken in de CAO in acht moeten worden genomen.

Gezamenlijk kunnen werkgever en werknemers zo een regeling opstellen die precies is afgestemd op de organisatie of de instelling. Bij de afspraken kunnen allerlei elementen buiten de sfeer van de Arbeidstijdenwet worden betrokken die compensatie bieden voor andere of langere werktijden: verlofregelingen, waarderingpremies, levensloop- en deeltijdregelingen, voorzieningen op de werkplek of andere arbeidsomstandigheden.

Als het de werkgever niet lukt om over de ruimere normen van de overlegregeling met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging tot overeenstemming te komen, is de standaardregeling van toepassing. Datzelfde geldt voor ondernemingen en instellingen waar geen ondernemingsraad en ook geen personeelsvertegenwoordiging is. Met andere woorden: zonder overleg geen overlegregeling.

In bovengenoemd geval heeft de werkgever geen mogelijkheid om naar de rechter te stappen. Dit wijkt af van het normale instemmingsrecht op grond van de Wet op de Ondernemingsraden, waarbij de werkgever vervangende instemming kan vragen aan de rechter.

Verplichtingen van de werkgevers

De werkgever is verplicht een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bij te houden. Er zijn geen eisen gesteld aan de vorm van de registratie, maar uit de registratie moet de Arbeidsinspectie wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet nageleefd is. Dus moeten in ieder geval de tijdstippen waarop de werknemer met werken begint en eindigt, de pauze(s) en de leeftijd van kinderen en jeugdige werknemers worden geregistreerd. Bovendien moet de werkgever het arbeidstijdpatroon schriftelijk vastleggen. Iedere werknemer moet het kunnen inzien. Veranderingen in het arbeidstijdpatroon (bijvoorbeeld het rooster) moet de werkgever minstens 28 dagen van te voren aan de werknemers bekend maken. Hiervan mag worden afgeweken als door de aard van het werk het arbeidstijdpatroon niet 28 dagen van te voren kan worden vastgesteld. Dan moet de werknemer minstens 4 dagen van te voren horen op welke tijdstippen hij moet werken. Het is mogelijk om per collectieve regeling van deze bepalingen af te wijken. Als er geen CAO is, of als hierover in de CAO geen bepalingen zijn opgenomen, is afwijking alleen mogelijk met instemming van de werknemer.

De werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een risico-inventarisatie en evaluatie en het plan van aanpak op te stellen. Daarin moet de werkgever op grond van de Arbeidstijdenwet ook nadrukkelijk aandacht besteden aan de arbeidstijden, de risico's die deze mogelijk inhouden en de manier waarop hij die risico's wil beperken. Bij de keuze van de Arbodienst of arbodeskundige is het dus belangrijk om erop te letten dat deze deskundigheid op het gebied van werk- en rusttijden in huis heeft.

Ook moet de werkgever in zijn ondernemingsbeleid, voorzover dat redelijkerwijs gevraagd kan worden, rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Daarbij gaat het om zorgtaken, maar ook om andere verantwoordelijkheden, zoals scholing of vrijwilligerswerk. Over het te voeren beleid moet de werkgever overleggen met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging of als die er niet is met de betrokken werknemers.

Handhaving

Als in een onderneming de normen van de standaardregeling gelden of als er in collectief overleg afspraken zijn gemaakt, die beperkter zijn dan de maximale normen van de overlegregeling, moeten de werknemers er zelf op letten dat die niet worden overschreden. De werkgever kan van een werknemer niet eisen om buiten die normen om werk te doen. Als de werknemer van mening is dat de normen worden overschreden, dan zal hij – eventueel met behulp van de vakbond – de zaak kunnen voorleggen aan de rechter. Die kan de werkgever dwingen de standaardregeling of de afspraken die in collectief overleg zijn gemaakt na te leven. Behalve de individuele werknemer hebben ook anderen, zoals de ondernemingsraad, tot taak er op te letten dat de standaardregeling wordt nageleefd. De Arbeidsinspectie zal hierbij niet handhavend optreden.

Als de normen van de overlegregeling worden overschreden dan zal de Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid optreden.

Boete bij het overtreden van de Arbeidstijdenwet

Sinds oktober 2004 is de bestuurlijke boete ingevoerd in de Arbeidstijdenwet. De Arbeidsinspectie kan hiermee overtredingen van de Arbeidstijdenwet direct beboeten. Alleen de ernstigste overtredingen, zoals een ongeval bij kindarbeid of het negeren van het bevel om het werk stop te zetten, zullen nog via het strafrecht bestraft worden.

Meer informatie vindt u in de brochure Een boete van de Arbeidsinspectie Kan dat? (bestelnummer 600).

Begrippenlijst

Arbeidstijd, rusttijd en pauze

De begrippen rusttijd en arbeidstijd vormen de kern van de normen van de Arbeidstijdenwet. Het begrip arbeid is bepalend om vast te stellen wanneer er sprake is arbeids- of rusttijd.

Arbeid is elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt niet onder het begrip arbeid, maar zogenoemd werk-werkverkeer wel.

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer arbeid verricht dan wel, in geval van een aanwezigheidsdienst, de tijd dat een werknemer verplicht aanwezig is op de werkplek om zonedig op oproep arbeid te verrichten

Rusttijd is een periode waarin geen arbeid wordt verricht en geen sprake is van verplichte aanwezigheid op de werkplek. De dagelijkse rusttijd is gelegen tussen twee diensten.

Pauze

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

Dienst

Een dienst is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door een dagelijkse rusttijd. Deze rusttijd moet minimaal 11 uur (met als algemene uitzondering : eenmaal per week in te korten tot 8 uur) per periode van 24 uur zijn. Dit betekent dat de maximale arbeidstijd mag liggen in een periode van maximaal 13 uur (eenmaal per week 16 uur). Deze periode van 13 uur (16 uur) wordt ook wel de maximale dienstduur genoemd. Dat betekent niet dat er dan 13 of 16 uur mag worden gewerkt. De maximale arbeidstijd is korter dan de maximale duur van een dienst.

Voor bijzondere diensten gelden uitzonderingen.

Nachtdienst

Een nachtdienst is een dienst waarbij tussen middernacht (00.00 uur) en 06.00 uur arbeid wordt verricht.

Begint de werknemer om 05.30 uur dan is er sprake van een nachtdienst. Voor nachtdiensten gelden aanvullende regels. Een reeks nachtdiensten bestaat uit minstens 3 achtereenvolgende nachtdiensten.

Overwerk

Overwerk is een afwijking van de maximale bij wet voorgeschreven arbeidstijd. Deze afwijking is toegestaan:

- wanneer zich een onvoorziene wijziging in de omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet;
- of wanneer de aard van de arbeid het incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. Dit laatste houdt in dat het overwerk voorzienbaar kan zijn en daardoor in te roosteren. Incidenteel is een relatief begrip: het kan bijvoorbeeld betekenen één dag per week of één maand per jaar. De aard van de arbeid kan het dus bv. noodzakelijk maken dat een werknemer één dag per week over moet werken.

Bijzondere diensten

Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten.

Daarnaast zijn er nog twee vormen van bijzondere diensten, namelijk de **bereikbaarheidsdienst** en de **aanwezigheidsdienst**. Bij de **bereikbaarheidsdienst** gaat het om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren, waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterde dienst, verplicht is *bereikbaar* te zijn om zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Bij de **aanwezigheidsdienst** gaat het ook om een periode van maximaal 24 achtereenvolgende uren, waarin de werknemer, naast een eventueel ingeroosterde dienst, verplicht is *aanwezig* te zijn op de werkplek voor het verrichten van arbeid op oproep.

Anders dan bij consignatie hoeft het bij deze diensten niet om onvoorziene omstandigheden, die het werken noodzakelijk maken, te gaan.

De werkzaamheden zijn in deze diensten wel voorzienbaar, maar niet het tijdstip waarop zij zich zullen voordoen.

Personeelsvertegenwoordiging

Als een onderneming minder dan 50 werknemers heeft en er geen ondernemingsraad is ingesteld, dan kan de werkgever met een personeelsvertegenwoordiging afspreken om van de normen van de standaardregeling af te wijken met inachtneming van wat er in de CAO is bepaald. De personeelsvertegenwoordiging moet uit ten minste drie personen bestaan en moet uit en door het personeel worden gekozen.

Werkgever en werknemer

Doorgaans spreken we over 'werkgever' en 'werknemer' wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar volgens de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet gelden deze begrippen ook in andere situaties waarin onder gezag wordt gewerkt (bijvoorbeeld stagiairs, uitzendkrachten).

Meer informatie?

Het kabinet wil de Arbeidstijdenwet vereenvoudigen. Raadpleeg de website van SZW voor de laatste stand van zaken.

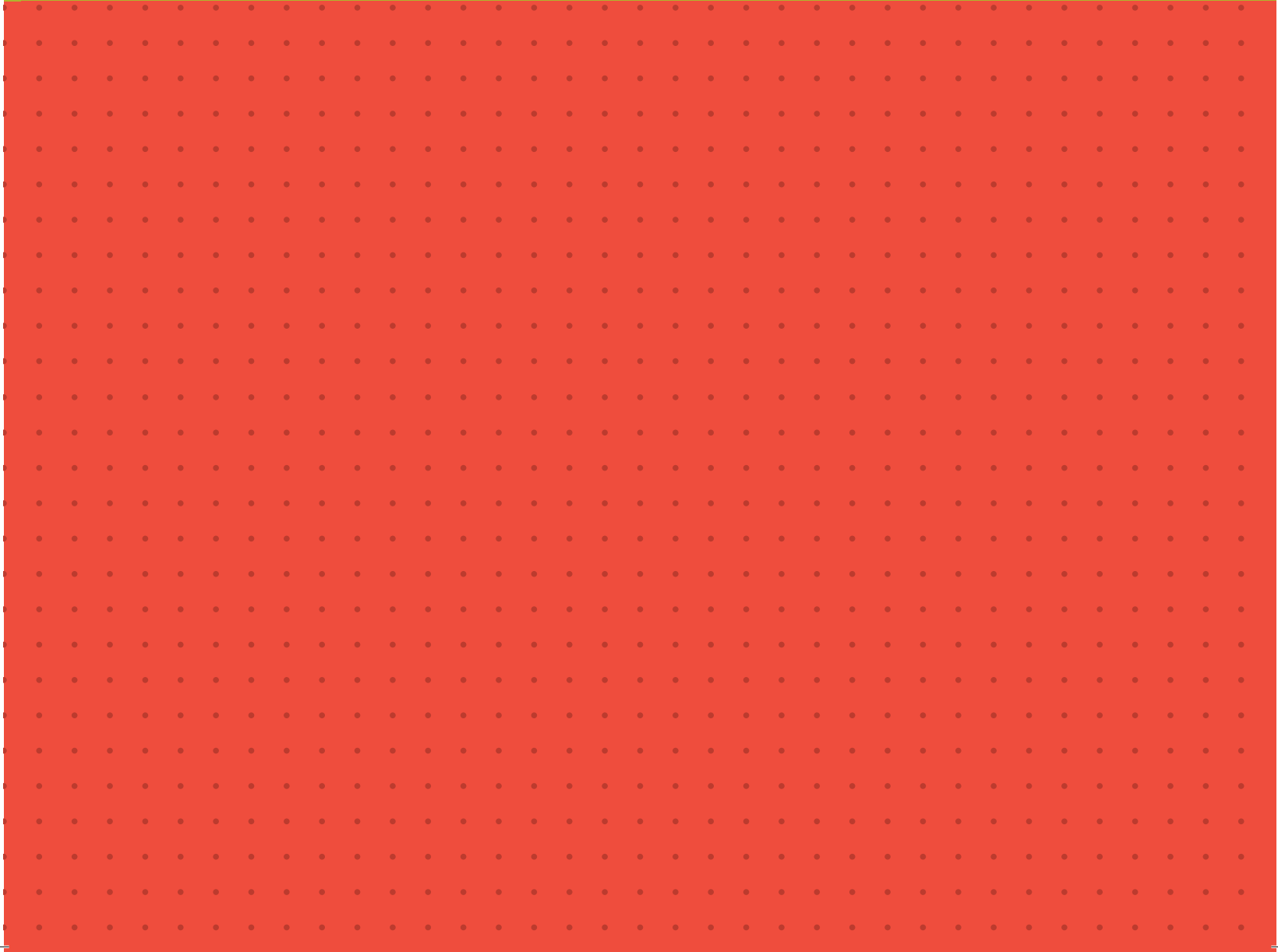
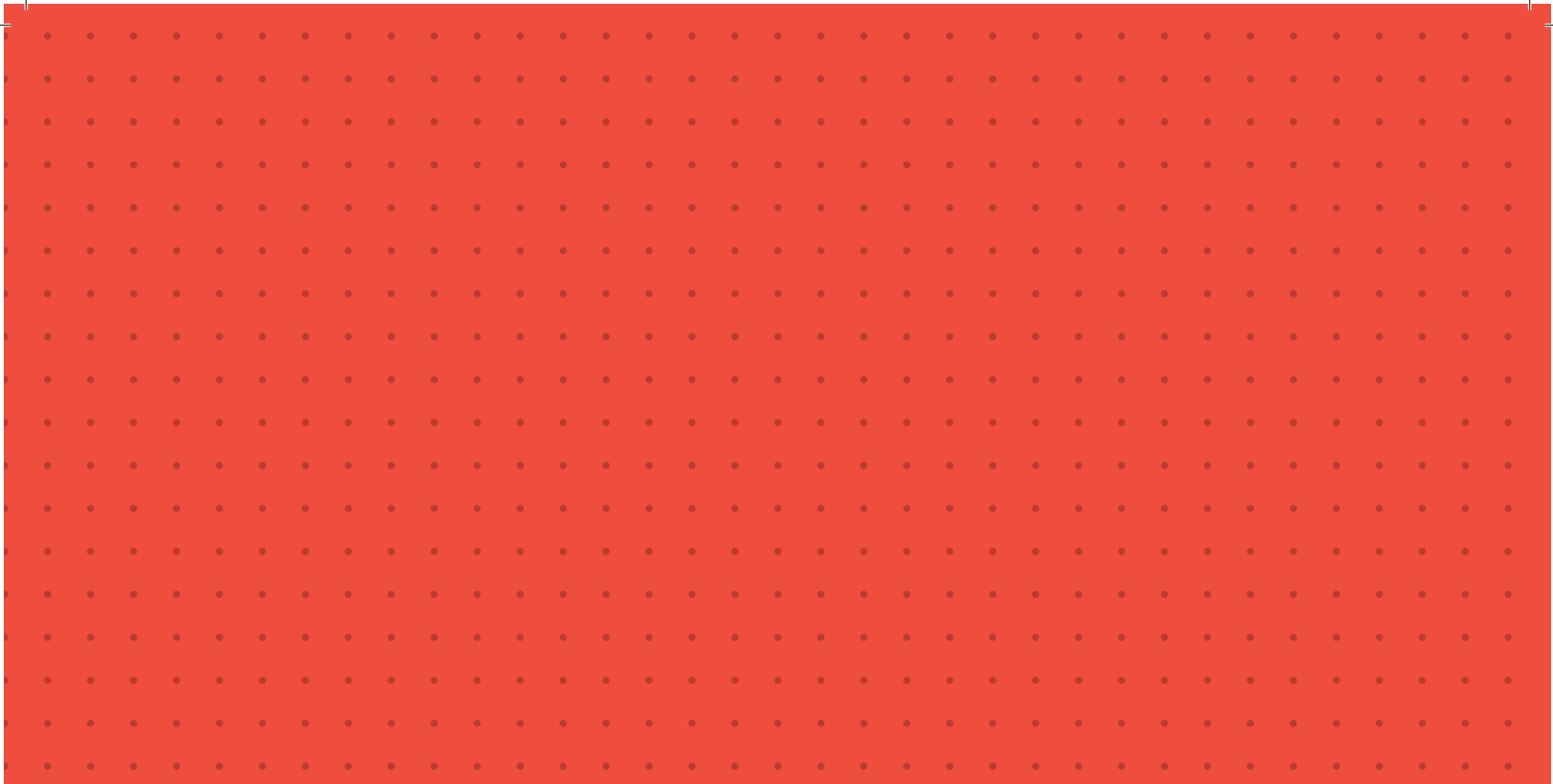
Heeft u naar aanleiding van deze brochure nog vragen dan kunt u contact opnemen met de afdeling Publieksinformatie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag
Tel.: 0800-9051

Voor meer informatie en bestellen van meer exemplaren van deze brochure kunt u ook onze website bezoeken: www.szw.nl

Voor algemene vragen aan de rijksoverheid kunt u gratis bellen met de Postbus 51 infolijn, tel. 0800-8051, of raadpleeg www.postbus51.nl

Brochures

- Kinder- en jeugdarbeid. Bestelcode 110
- Een boete van de Arbeidsinspectie Kan dat? Bestelcode 600





**Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Bestelnummer 102
Februari 2006 – 6369
Gewijzigde herdruk
Gratis uitgave