

# Notitie Arbeidstijden Uitvaartbranche

## I Waar is de regelgeving over arbeidstijden te vinden?

In de Arbeidstijdenwet (ATW) staan de algemene wettelijke bepalingen (normen) voor werknemers van 18 jaar en ouder m.b.t. arbeid- en rusttijden, pauzes, zondagsrust, nachtarbeid en consignatie. Enkele normen kunnen door toepassing van het Arbeidstijdenbesluit (ATB) verder worden verruimd. Voor kinderen en jeugdigen gelden afwijkende wettelijke bepalingen die hier niet worden behandeld.

Daarnaast zijn ook in de cao Uitvaartbranche bepalingen opgenomen over arbeid, rust en beschikbaarheid.

## II Wat zijn de belangrijkste bepalingen in de Arbeidstijdenwet (ATW) en wat is aanvullend bepaald in de cao Uitvaartbranche?

In de Arbeidstijdenwet worden de volgende definities gehanteerd:

- **Dag:** Van 00:00 uur tot 24:00 uur.
- **24 uur:** Periode die begint op het eerste moment van het verrichten van arbeid op een dag.
- **Week:** Van zondag 00:00 uur tot zaterdag 24:00 uur.
- **Dienst:** Aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van tenminste 8 uur.
- **Reeks:** 1 of meer diensten die eindigen met een periode van tenminste 32 uur rust.

Onderstaand een aantal belangrijke normen uit de Arbeidstijdenwet en aanvullingen uit de cao.

### Maximum arbeidstijd

- 12 uur per dienst en op grond van de **cao** ten hoogste 10 uur per dag.
- 60 uur per week.
- Per 16 aaneengesloten weken, gemiddeld 48 uur per week (conform ATW), waaraan in de cao de voorwaarde is verbonden dat beschikbaarheidsdiensten niet worden opgelegd tussen 00:00 uur en 06:00 uur.
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat voor de Binnendienst de door werkgever te hanteren arbeidstijden (dagvenster) zijn gelegen:
  - op maandag t/m vrijdag tussen 08:00 uur en 21:00 uur,
  - op zaterdag tussen 08:30 uur en 18:00 uur.
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat voor de Binnendienst geldt dat voor zover uitvaartcentrum-gebonden werkzaamheden (opbaren, verzorgen en rouwbezoek), alsmede call center-gebonden (meldingen) activiteiten, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP) activiteiten buiten de door de werkgever te hanteren arbeidstijden worden verricht, deze geacht worden deel uit te maken van het normale rooster/dagvenster. Ook voor zover kantoor-gebonden werkzaamheden m.b.t. het uitvaartcentrum of op het hoofdkantoor plaatsvinden op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur en 08:00 uur, worden deze geacht deel uit te maken van het normale rooster/dagvenster.
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat in de Binnendienst in principe op 5 dagen per week wordt gewerkt. Bij een dienstverband van minder dan 50% heeft de werknemer het recht op een extra roostervrije dag per week. De werknemer heeft recht op 2 aaneengesloten vrije dagen per week

(zaterdag/zondag of zondag/maandag), tenzij zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen dit verhinderen, maar dan in ieder geval op jaarbasis minimaal 26 keer 2 aaneengesloten vrije dagen.

- In de **cao** is aanvullend bepaald dat in de Buitendienst de werknemer 2 aaneengesloten vrije dagen per week heeft. Bij een dienstverband van minder dan 50% heeft de werknemer het recht op een extra roostervrije dag per week.

### **Minimum rusttijden**

- Dagelijkse rust, 11 uur aaneengesloten, waarbij 1 x per week 8 uur aaneengesloten, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengt.
- Wekelijkse rust, 36 uur aaneengesloten of 72 uur per 14 dagen, eventueel op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur.
- Na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur 's nachts, 14 uur, waarbij 1 x per week 8 uur, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengt en na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten, 46 uur.
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat werknemers, uitsluitend met instemming van de werknemer, op basis van het dienst- en/of beschikbaarheidsrooster kunnen worden ingepland volgens de regeling 10 dagen werken met aansluitend 4 dagen vrij.

### **Pauses**

- Bij een arbeidstijd per dienst van langer dan 5 ½ uur, minimaal 30 minuten pauze, eventueel op te splitsen in 2 x 15 minuten pauze.
- Bij een arbeidstijd per dienst van langer dan 10 uur, minimaal 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in 3 x 15 minuten pauze.

### **Zondagsarbeid**

Uitgangspunt is dat op zondag geen arbeid wordt verricht tenzij:

- het tegendeel is bedongen en het uit de aard van de arbeid voortvloeit. Denk daarbij aan werken bij de politie, brandweer, de gezondheidszorg of uitvaartzorg,
- de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, de ondernemingsraad ermee heeft ingestemd en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
- In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken.
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat de werknemer per kalenderjaar minimaal 26 weekenden geen werkzaamheden verricht en dat voor maximaal 13 van deze 26 weekenden geldt dat in plaats van zaterdag/zondag ook zondag/maandag als weekend telt.

### **Nachtarbeid**

- Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur.
- De maximum arbeidstijd per nachtdienst is 10 uur. Maximaal 5 x per 2 weken en ten hoogste 22 x per 52 weken mag de maximum arbeidstijd per nachtdienst worden verlengd tot 12 uur, mits de rust na die verlengde nachtdienst minimaal 12 uur is.
- De maximum arbeidstijd mag per 16 weken gemiddeld 40 uur per week zijn indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.
- De minimum rusttijd na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur 's nachts, is 14 uur. De minimum rusttijd mag 1 x per week 8 uur zijn, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengt. De minimum rusttijd is na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten, 46 uur.

- Het maximum aantal diensten in een reeks bedraagt 7 diensten als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is. Voor nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur geldt dat dit er per 16 weken maximaal 36 mogen zijn.

### Consignatie (beschikbaarheidsdienst)

- De minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie is een ½ uur.
- Een oproep tijdens consignatie is geen dienst, maar wel arbeidstijd. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep en eindigt bij afronding van de werkzaamheden.
- Per periode van 4 weken moeten er 14 consignatie-vrije dagen zijn, waarvan minimaal 2 x 2 dagen in deze periode van 4 weken er vrijstelling is van zowel consignatie als het verrichten van arbeid. In de **cao** is aanvullend bepaald dat werknemers die een dienstverband hebben van minder dan 50%, in afwijking van de ATW in een aaneengesloten periode van 4 weken ten minste 18 keer (in plaats van 14 keer) geen beschikbaarheidsdienst wordt opgelegd.
- De maximum arbeidstijd tijdens consignatie is 13 uur per 24 uur (2 dagen).
- In de **cao** is aanvullend bepaald dat een werknemer maximaal 12 uur beschikbaar dient te zijn per beschikbaarheidsdienst.
- 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst is consignatie niet toegestaan.
- Als er sprake is van 16 of meer keer consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in 16 aaneengesloten weken, bedraagt de maximum arbeidstijd:
  - hetzij gemiddeld 40 uur per week,
  - hetzij gemiddeld 45 uur per week, mits door een oproep (begonnen tussen 00:00 uur en 06:00 uur) 8 uur onafgebroken rust is genoten vóór aanvang van de nieuwe dienst hetzij 8 uur onafgebroken rust wordt genoten in de 18 uur volgend op 06:00 uur.

## III Voorbeelden

**Vraag:** Kan een werknemer werkzaam in een crematorium of bij de IT-afdeling op het hoofdkantoor worden verplicht om één keer per maand een **zondagsdienst** te doen?

**Antwoord:** Het uitgangspunt is dat op zondag geen arbeid wordt verricht, tenzij:

- a. of het tegendeel is bedongen en het uit de aard van de arbeid voortvloeit;
- b. of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, de ondernemingsraad ermee heeft ingestemd en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.

Denk bij uit de aard van de arbeid voortvloeiend aan werken bij de politie, brandweer, de gezondheidszorg of uitvaartzorg. Werken in een crematorium of bij de IT-afdeling op het hoofdkantoor valt daar niet onder. Op deze grond kan een werknemer werkzaam in een crematorium of bij de IT-afdeling op het hoofdkantoor dus niet worden verplicht.

Als met de ondernemingsraad is afgesproken dat indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, iedereen bij werkgever gevraagd kan worden te werken op zondag, kan de werknemer in dit voorbeeld werkzaam in een crematorium of bij de IT-afdeling op het hoofdkantoor worden gevraagd. De werknemer moet daar voor dat geval wel mee instemmen. Hij kan dus niet verplicht worden.

**Vraag:** Mag een werkgever een **beschikbaarheidsrooster** hanteren waarin een werknemer ongeacht het aantal contracturen en het daadwerkelijk verrichten van arbeid, gedurende 4 weken 5 dagen per week beschikbaar is?

**Antwoord:** Nee, de werknemer heeft dan slechts 8 consignatie-vrije dagen, terwijl per periode van 4 weken er 14 consignatie-vrije dagen moeten zijn, waarvan minimaal 2 x 2 dagen in deze periode van 4 weken er vrijstelling is van zowel consignatie als het verrichten van arbeid. Werknemers die minder dan 50% werken mogen op grond van de cao zelfs ten minste 18 keer (in plaats van 14 keer) een periode van 2 dagen aaneengesloten geen beschikbaarheidsdienst worden opgelegd. Een beschikbaarheidsrooster van 2 weken 4 dagen en 2 weken 3 dagen is voor een werknemer die een dienstverband heeft voor 50% of meer wel mogelijk. Voor een werknemer die een dienstverband heeft van minder dan 50% is een beschikbaarheidsrooster van 2 weken 3 dagen en 2 weken 2 dagen mogelijk.

**Vraag:** Mag een werkgever een werknemer in de Buitendienst een **dienstrooster** opleggen van een week 6 dagen werken en de volgende week 4 dagen?

**Antwoord:** Op grond van de Arbeidstijdenwet zou dit mogen, maar de cao staat dit niet toe. In de cao is bepaald dat in de Buitendienst de werknemer 2 aaneengesloten vrije dagen per week heeft en dat is in de week met 6 dagen werken niet het geval. Een werknemer met een dienstverband van minder dan 50% heeft op grond van de cao zelfs recht op een extra roostervrije dag per week.

**Vraag:** Wat moet de **rusttijd** zijn na een dienst die eindigt om 01:15 uur en wat als de dienst eindigt om 02:15 uur?

**Antwoord:** In beide gevallen is sprake van nachtarbeid. Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur. In het geval waarbij de dienst eindigt om 01:15 uur, is de normale rusttijd van toepassing, namelijk 11 uur aaneengesloten. In het geval waarbij de dienst eindigt om 02:15 uur, moet de rusttijd 14 uur aaneengesloten zijn, omdat de nachtdienst eindigt ná 02.00 uur 's nachts.

**Vraag:** Mag een werknemer die een **beschikbaarheidsdienst** heeft voor een uur **opgeroepen** worden en wat moet er dan betaald worden?

**Antwoord:** Ja dat mag. De minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie (beschikbaarheidsdienst) is een ½ uur. De werknemer krijgt dan zowel de beschikbaarheidsvergoeding doorbetaald (als de A-schaal van toepassing is) en de gewerkte tijd. Als het een oproepkracht betreft met een contract van minder dan 15 uur per week die geen afspraken heeft over werktijden (bijvoorbeeld bij een nulurencontract), moet minimaal 3 uur loon uitbetaald worden.

**Vraag:** Moet een werknemer die een dienst heeft van 08:00 uur tot 13:30 uur een **pauze** hebben en zo ja, hoe lang?

**Antwoord:** Nee, deze dienst duurt 5 ½ uur. Pas als een per dienst langer duurt dan 5 ½ uur (bijvoorbeeld van 08:00 uur tot 13:45 uur), moet er minimaal 30 minuten pauze zijn, eventueel op te splitsen in 2 x 15 minuten pauze.

**Vraag:** Een werknemer met een fulltime contract van 40 uur per week, krijgt een dienstrooster van 2 dagen per week van 07:00 uur tot 16:00 uur en 2 dagen per week van 07:00 tot 18:00 uur. Dus 2 dagen van 9 uur, minus een half uur pauze (i.v.m. een arbeidstijd per dienst van langer dan 5 ½ uur) en 2 dagen van 11 uur, minus 45 minuten pauze (i.v.m. een arbeidstijd per dienst van langer dan 10 uur).

Is dit toegestaan?

**Vraag:** Op grond van de ATW is de **maximum arbeidstijd** weliswaar 12 uur per dienst, maar de cao bepaalt echter dat de maximum arbeidstijd ten hoogste 10 uur per dag mag bedragen. De 2 dagen van 11 uur, minus 45 minuten pauze overschrijden dus de maximum arbeidstijd van 10 uur per dag uit de cao. Wel toegestaan is een dienstrooster van 4 dagen per week van 10 uur, minus een half uur pauze. Daarnaast is het van belang om te weten of het hier gaat om een Buitendienst- of Binnendienst functie.

Als de werknemer in de Binnendienst werkzaam is, ligt het aanvangstijdstip van de dienst (07:00 uur) buiten het in de cao bepaalde dagvenster (door werkgever te hanteren arbeidstijden) voor de Binnendienst. Het dagvenster voor de Binnendienst vangt doordeweeks pas aan om 08:00 uur.

Als het een Binnendienst functie betreft is het vervolgens echter ook nog van belang om wat voor werkzaamheden het gaat. Voor zover het uitvaartcentrum-gebonden werkzaamheden (opbaren, verzorgen en rouwbezoek), alsmede call center-gebonden (meldingen) activiteiten, plannings- c.q. bedrijfsbureau en/of drukkerij (DTP) activiteiten betreft buiten de door de werkgever te hanteren arbeidstijden, worden deze geacht deel uit te maken van het normale rooster/dagvenster.

Ook voor zover kantoor-gebonden werkzaamheden m.b.t. het uitvaartcentrum of op het hoofdkantoor plaatsvinden op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur en 08:00 uur, worden deze geacht deel uit te maken van het normale rooster/dagvenster.

Als dit niet het geval is, mag de dienst pas om 08:00 uur aanvangen.

**Vraag:** Mag een werkgever een rooster hanteren dat van 08:30 uur tot 17:00 uur bestaat uit een **dienstrooster** en aansluitend een **beschikbaarheidsrooster** (consignatie) van 17:00 uur tot 07:00 uur de volgende morgen, gedurende meerdere dagen achter elkaar?

**Antwoord:** Met deze aansluitende roosters wordt een werknemer geacht 24 uur beschikbaar te zijn. In de cao is echter bepaald dat een werknemer maar maximaal 12 uur beschikbaar dient te zijn per beschikbaarheidsdienst. De dagelijkse rust moet 11 uur aaneengesloten bedragen. Met een dienstrooster van 08:30 uur tot 17:00 uur en aansluitend een beschikbaarheidsdienst van 17:00 uur tot 07:00 uur de volgende morgen is er geen dagelijkse aaneengesloten rust van 11 uur.

Een oproep tijdens consignatie (beschikbaarheidsdienst) is geen dienst, maar wel arbeidstijd. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep en eindigt bij afronding van de werkzaamheden. De maximum arbeidstijd tijdens consignatie is 13 uur per 24 uur. In dit geval zou de arbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie bij de voorafgaande arbeidstijd van het dienstrooster komen. De totale arbeidstijd mag op grond van de cao ten hoogste 10 uur per dag bedragen.

De minimum rusttijd na een nachtdienst die eindigt ná 02:00 uur 's nachts, is 14 uur. Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur. Als de werknemer om bijvoorbeeld 04:00 uur wordt opgeroepen en meer dan 1 uur arbeid verricht, heeft hij dus recht op een minimumrusttijd van 14 uur na de nachtdienst en mag niet van hem verwacht worden dat hij om 08:30 weer aan zijn dienstrooster begint.

**Vraag:** Vanwege de eisen die de ATW en de cao stellen aan de beschikbaarheid en werktijden van werknemers is het niet altijd mogelijk om de planning/roostering/inzet met betrekking tot eigen personeel op een efficiënte en verantwoorde wijze vorm te

geven. Daarom kennen veel werkgevers een wisselend beeld als het gaat om inzet van eigen werknemers en inzet van externe partijen. De inzet van externe partijen richt zich niet uitsluitend maar wel met name op de nachtdiensten. Het is vaak een mix.

Als gedurende langere tijd gedurende de nacht werknemers beschikbaar waren, mag dan besloten worden om alle nachtdiensten te laten vervullen door een externe partij en moet dan het inkomensverlies van de werknemers (beschikbaarheidsvergoeding nachtdiensten) worden gecompenseerd?.

**Antwoord:** Naar onze mening kan dit besloten worden, al was het maar omdat het veranderen van de mix inzet eigen personeel/externe partij bij de normale bedrijfsvoering hoort en er geen ingrijpende personele gevolgen mee gemoeid zijn.

De werkgever mag werknemers binnen de grenzen van de ATW en cao beschikbaar houden, maar het is niet zo dat een werknemer er recht op heeft om beschikbaar gehouden te worden.

Met andere woorden: vermindering van de beschikbaarheid leidt tot vermindering van het inkomen (indien beschikbaarheidsvergoeding wordt betaald) en dat is inherent aan het systeem. Zou schaal 3b van de cao worden toegepast dan zou dit alles niet aan de orde zijn, omdat dan geen aparte beschikbaarheidsvergoeding zou worden betaald.

Het inkomensverlies (beschikbaarheidsvergoeding nachtdiensten) wordt niet gecompenseerd omdat daartoe geen grond bestaat. In voorkomende gevallen zou het inkomensverlies bij parttimers eventueel gecompenseerd kunnen worden door een iets hogere ureninzet (als er voldoende werk voorhanden is) maar bij fulltimers zal dat niet gaan.