

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 op zondag te werken. De werknemer moet daar voor dat geval wel mee instemmen en kan er dus niet toe 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 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. Wel staat er in de cao dat werknemers met instemming (!) van de werknemer kunnen worden ingepland volgens de regeling 10 dagen werken met aansluitend (!) 4 dagen vrij.

Vraag: Mag een dienstrooster 12 uur bedragen? Geldt dit zowel voor de dag als de nacht?

Antwoord: Op grond van de arbeidstijdenwet is de **maximum arbeidstijd** weliswaar 12 uur per dienst, maar de cao bepaalt echter dat de normale arbeidsomvang ten hoogste 10 uur per dag bedraagt. Diensten/roosters van 12 uur met een structureel karakter zijn dan ook niet toegestaan, deze mogen ten hoogste 10 uur bedragen. Wel kan het zijn dat de werkzaamheden op een dag vereisen dat er langer wordt doorgewerkt dan de ingeroosterde 10 uur per dag. Dat mag dan tot maximaal 12 uur. De maximum arbeidstijd per nachtdienst is eveneens 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. Deze verlenging van de maximum arbeidstijd per nachtdienst mag dus net als op de dag niet structureel worden ingeroosterd.

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 er in de nacht een **beschikbaarheidsdienst** worden ingezet en arbeid worden verricht tussen 00.00 en 06.00? en hoe is daarbij aansluitend de rusttijd?

Antwoord: In de cao is bepaald dat een werknemer maximaal 12 uur beschikbaar dient te zijn per beschikbaarheidsdienst. Dit geldt ook voor een beschikbaarheidsdienst tussen 00.00 en 06.00 uur. Wat betreft arbeid verrichten tussen 00.00 en 06.00 uur, is de maximum arbeidstijd per **nachtdienst** 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.

De minimum rusttijd na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur 's nachts is 14 uur en 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.

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 of het een Buitendienst- of Binnendienst functie betreft. 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: Er is een onderscheid tussen een beschikbaarheidsrooster enerzijds en een dienstrooster anderzijds. In een dienstrooster wordt aangegeven op welke tijdstippen de werknemer daadwerkelijk werkzaamheden dient te verrichten. In een beschikbaarheidsrooster daarentegen wordt aangegeven op welke momenten een werknemer zich beschikbaar moet houden voor werkzaamheden, die door de aard van de activiteit, niet vooruit kunnen worden ingepland. Met een dienstrooster van 08:30 uur tot 17:00 uur en aansluitend een beschikbaarheidsrooster van 17:00 uur tot 07:00 uur de volgende morgen, wordt een werknemer geacht bijna 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/zij dus recht op een minimumrusttijd van 14 uur na de nachtdienst en mag niet van hem/haar verwacht worden dat hij/zij om 08:30 weer aan zijn/haar dienstrooster begint.

Vraag: Mag een werkgever voor een uitvaartleider naast een dienstrooster voor door de week van 40 uur, een **beschikbaarheidsrooster** voor het hele weekend hanteren?

Antwoord: Nee dit is niet toegestaan. De cao bevat met name zogenaamde minimumbepalingen. Dit betekent dat werkgevers minimaal aan de in de cao genoemde voorwaarden moeten voldoen richting hun werknemers. Er mag van de cao worden afgeweken, mits in het voordeel van de werknemer. In de cao is bepaald dat een werknemer maximaal 12 uur beschikbaar dient te zijn per beschikbaarheidsdienst (consignatie). Een beschikbaarheidsdienst voor één uitvaartleider die begint op vrijdagavond en eindigt op maandagochtend is hiermee dus niet in overeenstemming. Dit is ook geen afwijking in het voordeel van de werknemer en is dus niet toegestaan. Wat wel mogelijk is om, met inachtneming van maximaal 12 uur beschikbaar per beschikbaarheidsdienst, de periode van vrijdag 17.00 uur tot maandagochtend 8.00 uur op te knippen in een aantal diensten, bijvoorbeeld:

- vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 5.00 uur,
- zaterdag 5.00 uur tot zaterdag 17.00 uur,
- zaterdag 17.00 uur tot zondag 5.00 uur,
- zondag 5.00 uur tot zondag 17.00 uur,
- zondag 17.00 uur tot maandag 5.00 uur,
- maandag 5.00 uur tot 8.00 uur.

Deze beschikbaarheidsdiensten in het weekend kunnen dan verdeeld worden onder de uitvaartleiders. Ideaal is het als er minimaal vier uitvaartleiders aan het roulatiesysteem meedoen. Als er vier uitvaartleiders beschikbaar zijn, hoeven niet alle vier de uitvaartleiders in het weekend beschikbaar te zijn. Twee uitvaartleiders volstaan in een weekend als je het schema A, B, A, B, A, B aanhoudt in de even weken en C, D, C, D, C, D in de oneven weken. Met bovenstaand schema wordt ook voldaan aan de cao-vereiste dat per periode van vier weken er veertien consignatie-vrije dagen moeten zijn, waarvan minimaal twee x twee dagen in deze periode van vier weken er vrijstelling is van zowel consignatie als het verrichten van arbeid.

Vraag: Mag een werknemer na een beschikbaarheidsdienst worden gevraagd om te werken? Denk daarbij bijvoorbeeld aan de situatie dat een uitvaartleider na een beschikbaarheidsdienst van bijvoorbeeld vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 5.00 uur op de zaterdag de rouwkaart met de familie wil gaan doornemen.

Antwoord: Ja, het is in algemene zin niet zo dat een medewerker na een beschikbaarheidsdienst niet mag werken. Als het schema van het vorige antwoord van toepassing zou zijn, dan krijgt uitvaartleider (A) tijdens de beschikbaarheidsdienst van vrijdag 17.00 uur tot zaterdag 5.00 uur een oproep in de avond. De bespreking is arbeidstijd. Daarna loopt de beschikbaarheidsdienst weer door tot 5.00 uur, waarna de beschikbaarheidsdienst wordt overgenomen door uitvaartleider B. De cao verbiedt niet dat uitvaartleider A op die zaterdag met de familie de rouwkaart doorneemt. Deze tijd is wederom arbeidstijd. Uitvaartleider B heeft ondertussen de beschikbaarheidsdienst tot 17.00 uur, waarna uitvaartleider A deze om 17.00 uur weer overneemt.

Vraag: Een fulltime werknemer met een contract van 40 uur per week heeft in een week een rooster van maandag t/m donderdag 8 uur werken, vrijdag vrij en in het weekend 8 uur telefoondienst. Hoeveel gewerkte uren (**arbeidstijd**) moeten er worden geregistreerd?

Antwoord: 32 uur. Vier maal acht uur op maandag t/m donderdag. Vrijdag is een vrije dag. De telefoondienst van 8 uur in het weekend telt als beschikbaarheid en als de werknemer niet in een A-schaal wordt betaald ontvangt hij/zij daarvoor geen afzonderlijke vergoeding. Beschikbaarheidsuren tellen niet als gewerkte uren. Mocht de werknemer in het weekend worden opgeroepen, bijvoorbeeld voor 4 uur, dan telt de gewerkte tijd wel als arbeidstijd en wordt deze bij de 32 uur opgeteld.

Vraag: Is het toegestaan om een werknemer een **gebroken dienst** te laten draaien? Bijvoorbeeld van 9 tot 14 uur en dan weer van 18 tot 21 uur.

Antwoord: Het antwoord is afhankelijk van de vraag of het een werknemer werkzaam in de Binnendienst dan wel Buitendienst betreft. De term 'gebroken dienst' wordt niet met zoveel woorden in de cao Uitvaartbranche 2020-2022 genoemd, maar in artikel 3.3 onder d. van de cao is met betrekking tot de Binnendienst bepaald dat tussen twee diensten een rusttijd moet worden aangehouden van minstens 11 uur.

Een gebroken dienst van 9 tot 14 uur en vervolgens van 18 tot 21 uur, voldoet voor de Binnendienst dus niet aan de voorwaarde die de cao stelt aan de minimale rusttijd tussen twee diensten.

Voor werknemers werkzaam in de Buitendienst is bovengenoemde bepaling van de cao niet van toepassing. Nu er voor werknemers werkzaam in de Buitendienst geen nadere bepaling in de cao is opgenomen moeten we kijken naar hetgeen in de Arbeidstijdenwet (ATW) hieromtrent is opgenomen. De Arbeidstijdenwet bepaalt dat de werkgever de arbeid zodanig moet organiseren dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uur in elke aaneengesloten periode van 24 uur (waarbij 1 x per week slechts 8 uur aaneengesloten, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengt). Anders dan in de cao staat hier niet dat de rusttijd van ten minste 11 uur 'tussen twee diensten' moet worden aangehouden, maar 'in een aaneengesloten periode van 24 uur', te rekenen vanaf het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht. Als uit wordt gegaan van het voorbeeld, een dienst van 9 tot 14 uur en vervolgens van 18 tot 21 uur, dan is er vanaf 21 uur tot 9 uur de volgende morgen voldoende onafgebroken rusttijd en staat de Arbeidstijdenwet voor werknemers werkzaam in de Buitendienst dus niet in de weg aan deze gebroken dienst.

Vraag: Als in een maand meer of minder is gewerkt dan het aantal overeengekomen contracturen, worden de **meer-uren** en het **overwerk** dan afgerekend?

Antwoord: In de cao wordt voor de vraag of de contracturen zijn gewerkt uitgegaan van een tijdvak van 6 maanden en niet van een maand. Min-uren, evenals meer-uren (plus-uren), hebben pas na een tijdvak van 6 maanden financiële consequenties. Een fulltimer wordt geacht in dat tijdvak 1040 uur te hebben gewerkt en iemand met een contract van 32 uur per week 832 uur. Gedurende dat tijdvak van 6 maanden kan de medewerker in een maand meer of minder worden ingezet en pas na afloop van het tijdvak van 6 maanden wordt gekeken of de medewerker meer of minder heeft gewerkt dan de 1040 uur (fulltimer) of 832 uur (32 uur contract). De meer-uren moeten na afloop van het tijdvak van 6 maanden worden uitbetaald. Van meer-uren (plus-uren) is sprake als een werknemer meer heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren, maar minder dan 1040 uur per 26 weken. Alleen een parttimer kan dus meer-uren hebben, want een fulltimer wordt geacht 1040 uur te werken, waarmee ieder meer gewerkt uur na 26 weken een overuur is. Na het einde van de periode van 26 weken worden deze meer-uren (plus-uren) uitbetaald met een toeslag van 17,6%, bestaande uit 8% vakantietoeslag en 9,6% in plaats van vakantiedagen. Overuren worden zonder deze toeslagen uitbetaald. Van overwerk is pas sprake als er in een tijdvak van 6 maanden meer dan 1040 uur is gewerkt, ongeacht of iemand fulltimer of parttimer is. Dus ook voor iemand met een contract van 32 uur per week, die dus in een tijdvak van 6 maanden 832 uur moet werken, is pas sprake van overwerk als hij/zij meer dan 1040 uur heeft gewerkt. Van minder-uren is sprake als een werknemer minder heeft gewerkt dan het aantal overeengekomen uren. De in enige maand ontstane minder-uren worden in de daaropvolgende maand(en) gesaldeerd met de meer-uren. Als er na 26 weken minder uren zijn gewerkt dan de overeengekomen uren (1040 uur bij fulltime werken en bij parttimer naar rato), dan komen deze uren voor rekening van de werkgever. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om een werknemer het afgesproken aantal contracturen in te zetten.

De niet gewerkte uren mogen niet in mindering worden gebracht op het salaris van de werknemer en mogen ook niet zomaar verrekend worden met verlofuren. Dit is slechts anders als de werknemer aantoonbaar onvoldoende beschikbaar was om de overeengekomen arbeid te verrichten. Met aantoonbaar wordt bedoeld dat met schriftelijke bewijzen kan worden aangetoond dat het ontstaan van de minder-uren aan de werknemer is te wijten. Dan zal in overleg met de werknemer moeten worden bepaald hoe de minderuren worden gecompenseerd.

Hieronder volgt een voorbeeld voor een parttimer met contract voor gemiddeld 24 uur per week:

Fulltime = gemiddeld 40 uur per week (cao)				
Parttimer met contract van gemiddeld x uur per week =		24,0		
Aantal weken in een maand = $(52/12) =$		4,3333333333		
Toets voor plus- of min-uren op maandbasis =		104,0		
Referentieperiode = 6 maanden (cao)				
Toets voor plus- of min-uren over die 6 maanden =		624,0		
Toets voor overwerk na 6 maanden =		1.040,0		
Overwerk op dagbasis (betalen tegen 100% uurloon) is niet relevant in dit kader;				
(die uren moeten alleen formeel wel als zodanig op de loonstrook worden vermeld)				
		+/-	-/-	Saldo +/- en -/-
Inzet maand 1	104,0			0,0
Inzet maand 2	88,0		16,0	-16,0
Inzet maand 3	112,0	8,0		-8,0
Inzet maand 4	100,0		4,0	-12,0
Inzet maand 5	120,0	16,0		4,0
Inzet maand 6	110,0	6,0		10,0
Inzet 1 t/m 6	634,0			
Saldo +/- en -/-	10,0			
Uitbetaling maand 1: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 2: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 3: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 4: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 5: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 6: het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week				
Uitbetaling maand 7: het saldo aan plus-uren				
(plus uiteraard het vaste salaris dat hoort bij die 24 uur per week van maand 7)				
Eventuele min-uren (in dit voorbeeld niet aan de orde) zijn voor rekening werkgever (tenzij.....)				
Vakantietoeslag (8%) wordt jaarlijks uitbetaald, uiterlijk in de maand juni				
(gewoon over het vaste (jaar)salaris)				
Over de plus-uren (uit te betalen in maand 7) wordt 17,6% toeslag betaald				
Over eventuele uitbetaling van overwerk na 6 maanden wordt geen vakantietoeslag betaald, tenzij de werknemer minder dan 108% van het minimumloon verdient				
Over eventuele uitbetaling van overwerk na 6 maanden worden geen vakantiedagen toegekend.				

Secretariaat Uitvaartwerk.nl
TBR/EEL/JTJ/WHU
UPDATE 3 mei 2021