



**DE ARBEIDSTIJDENWET  
BINNEN  
DE SECTOR POLITIE**

**DE ARBEIDSTIJDENWET  
BINNEN DE SECTOR POLITIE**

## Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Doelstelling	6
3	Overlegstructuur	8
4	Verplichtingen werkgever	10
5	Toepassing	12
6	Belangrijkste normen	18
7	Uitzonderingsbepalingen	26
8	Handhaving	28
9	Slotwoord	30
	Bijlagen	31

# 1 Inleiding

Er wordt steeds meer gevraagd van de politieorganisatie. De vraag naar politie-inzet neemt toe als gevolg van allerlei maatschappelijke ontwikkelingen. Langere openingstijden van winkels en horeca maken het verschil tussen dag en nacht kleiner. Verder is het geweld op straat toegenomen, ook en vooral 's nachts. De toegenomen mobiliteit veroorzaakt fileproblemen rond de ochtend- en avondspits. De maatschappij vraagt meer dan ooit om meer veiligheid en dus meer blauw op straat.

Tegelijkertijd is de behoefte bij het politiepersoneel aan flexibele arbeidspatronen toegenomen. Steeds meer mensen combineren betaalde arbeid met andere verantwoordelijkheden.

Goed personeelsbeleid vereist onder meer dat aandacht wordt besteed aan ergonomisch roosteren. Daarnaast maakt de beperkte beschikbaarheid van financiële middelen het noodzakelijk om personeel zo efficiënt mogelijk in te zetten. Via het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2001-2003 is een impuls gegeven aan het verbeteren van de inzet van het personeel. Belangrijk daarbij is de omslag naar een meer vraaggerichte planning van het werk. Inzicht in de behoefte aan capaciteit door systematisch inzicht in de vraag naar politiezorg en werkzaamheden, prioritering daarvan en periodieke evaluaties vormen de kern van deze vraaggerichte planning. Beoogd resultaat is dat het management beter kan sturen op effectiviteit en doelmatigheid, het planningsproces wordt verbeterd en een betere balans wordt bereikt tussen de belangen van het politiepersoneel en de organisatie. Het verbeteren van het capaciteitsmanagement vergt nieuwe werkprocessen en organisatie- en cultuurveranderingen en is daarom een langdurig proces dat een "lange adem vergt".

In 2001 heeft in dit verband de pilot "Rust in roosters" plaatsgevonden, waaraan een aantal korpsen heeft deelgenomen. Doel van de pilot was ervaringen en deskundigheden op te doen om het capaciteitsmanagement te verbeteren. De verbeteringsmogelijkheden die uit deze pilot voortkomen zijn de korpsen als "leerboek" aangereikt. De pilot heeft medio 2002 een vervolg gekregen in het door de Raad van Hoofdcommissarissen ingerichte project "Optimalisering capaciteitsmanagement". Vanuit dit project worden de korpsen ondersteund bij de implementatie van capaciteitsmanagement met adviezen, opleidingen en communicatiemiddelen.

Ter bescherming van de veiligheid, het welzijn en de gezondheid van medewerkers geeft de Arbeidstijdenwet normen voor de arbeids- en rusttijden. Deze wet is sinds 1997 van toepassing op de politieorganisatie. Voordien waren in het Besluit algemene rechtspositie politie al bepalingen over werktijden opgenomen. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet zijn ruimer dan deze eerdere bepalingen. Ook verplicht de Arbeidstijdenwet de werkgever om in de bedrijfsvoering zo veel als redelijkerwijs mogelijk is, rekening te houden met de belangen van werknemers. De Arbeidstijdenwet heeft dus voordelen voor zowel de werkgever als de werknemer.

De invoering van de wet heeft indertijd tot veel discussie geleid. De vrees bestond dat de regels van de wet te knellend zouden zijn en niet zouden passen bij de politieorganisatie. De Arbeidstijdenwet kent echter op veel punten behoorlijk wat ruimte en kent uitzonderingsbepalingen voor gevallen waarin het noodzakelijk is om af te wijken van de wet.

De Arbeidsinspectie heeft in 1998 onderzoek gedaan naar de toepassing van de Arbeidstijdenwet. Toen is geconstateerd dat de wet erg vaak werd overtreden. Gebrek aan kennis over de Arbeidstijdenwet bleek daar de oorzaak van. Met behulp van een brochure en het project Optimalisatie capaciteitsmanagement is getracht hierin te voorzien. Toch komen er nog regelmatig geluiden uit het politieveld dat de Arbeidstijdenwet niet op de politieorganisatie past. In 2003 is daarom een feitenonderzoek gehouden naar de toepassing van de Arbeidstijdenwet binnen de politie en eventuele knelpunten die zich daarbij voordoen. Bij dit onderzoek zijn deskundigen binnen de politie bevroegd, dat wil zeggen planners, direct leidinggevenden en leden van de ondernemingsraden. Uit het onderzoek bleek dat de Arbeidstijdenwet op zichzelf niet belemmerend hoeft te zijn voor de politieorganisatie. De planning van diensten is voor vrijwel alle onderdelen van de politie goed mogelijk volgens de Arbeidstijdenwet. Wel treden er soms problemen op bij de uitvoering van de diensten. Deels worden deze problemen veroorzaakt door het feit dat er teveel werk op de politie afkomt en er door de leiding onvoldoende prioriteiten worden gesteld. Deels ook blijken de politiemedewerkers zelf betrokken te willen blijven bij hun zaak en daarvoor de Arbeidstijdenwet te overtreden, terwijl dit voor het werk niet noodzakelijk is. Tenslotte blijkt de oorzaak van de overtredingen een nog steeds bestaand tekort aan kennis over de Arbeidstijdenwet. Om in informatie over de Arbeidstijdenwet te voorzien is deze brochure geschreven. Deze brochure laat zien dat met inachtneming van de Arbeidstijdenwet veilig, gezond en ook efficiënt kan worden gewerkt.

## 2 Doelstelling

6

De arbeidstijdenwet binnen de sector politie

Een belangrijke doelstelling van de Arbeidstijdenwet is het bevorderen van de veiligheid, het welzijn en de gezondheid van werknemers. Hiermee sluit de wet aan bij de Arbeidsomstandighedenwet. Daarnaast beoogt de wet de werknemer meer mogelijkheden te geven betaalde arbeid te combineren met andere verantwoordelijkheden.

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren zijn in de Arbeidstijdenwet normen neergelegd met betrekking tot arbeids- en rusttijden. Deze normen geven de grenzen aan waarbinnen de werkgever en werknemer afspraken kunnen maken over arbeidstijden. Een werknemer moet per dag en per week een minimum aantal uren rusten en mag een maximum aantal uren werken. Ook heeft de Arbeidstijdenwet de werkgever verplicht om een arbeidstijdenbeleid te voeren waarbij, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers.

De normen van de Arbeidstijdenwet zijn neergelegd in een standaardregeling en in een overlegregeling: er is een dubbel normenstelsel. Dit betekent dat er voor bijvoorbeeld de maximale arbeidstijd bij overwerk twee normen zijn gegeven: een standaardnorm (uit de standaardregeling) en een overlegnorm (uit de overlegregeling). De standaardregeling is het uitgangspunt. Hierin staan normen waarvan de arbeidsorganisaties in principe onder alle omstandigheden gebruik moeten maken. De normen van de overlegregeling zijn iets ruimer dan die van de standaardregeling. Dit biedt de mogelijkheid tot verdergaande flexibilisering. Om gebruik te kunnen maken van de overlegregeling moet de werkgever met de vakbonden hierover tot overeenstemming komen. In de rechtspositieregeling van de Politie is ruimte geschapen voor het maken van afspraken in het kader van een overlegregeling. Dit betekent dat op regionaal niveau in collectief overleg afspraken over arbeids- en rusttijden kunnen worden gemaakt tot de grenzen van de overlegregeling. De grenzen van de overlegregeling mogen echter nooit worden overschreden.

De Arbeidstijdenwet biedt zowel werkgevers als werknemers kansen. Voor de politieorganisatie liggen deze kansen in de mogelijkheid om dienstroosters zo in te richten dat iedere arbeidssituatie de best passende werktijdregeling krijgt. Verder zijn gezonde ergonomisch verantwoorde voorwaarts roterende (van vroeg naar laat) dienstroosters een voorwaarde voor gezonde en goed functionerende politiemensen. Juist voor politiepersoneel is het immers van belang om fit te blijven. De gevolgen van ongezond roosteren zijn bekend: stress, vermoeidheid, verhoogd ziekteverzuim en op de langere termijn zelfs een lagere productiviteit en uitstroom via arbeidsongeschiktheidsregelingen. Hier ligt een duidelijke relatie met de terugdringing van het ziekteverzuim, dat ook als doelstelling van de ministers van Justitie en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is geformuleerd in het Landelijk Kader dat zij in 2003 hebben gesloten met de gezamenlijke korpsen,

en de daarop gebaseerde convenanten met de afzonderlijke korpsen. Preventie van ziekte is zowel in het belang van de werkgever als van de werknemer. Tot slot hebben individuele politiemensen met de Arbeidstijdenwet meer gelegenheid gekregen om hun werktijden beter af te stemmen op persoonlijke voorkeuren en omstandigheden. Ook politiemensen moeten in staat zijn om naast het werk andere activiteiten te ontplooiën zoals zorgtaken, vrijwilligerswerk of scholing.

## 3 Overlegstructuur

Binnen de sector Politie kan op twee niveaus overleg worden gevoerd over de Arbeidstijdenwet. Op landelijk niveau in de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (CGOP) en op regionaal niveau in het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) en met de ondernemingsraad.

### 3.1 Landelijk niveau

Gezien de aard van het politiewerk is het van belang dat alle korpsen optimaal gebruik kunnen maken van de mogelijkheden die de Arbeidstijdenwet biedt. Daarom is artikel 12 van het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp), waarin op een complexe manier stond hoe de arbeids- en rusttijden geregeld waren, sterk vereenvoudigd. Ten aanzien van bijna alle aspecten van arbeids- en rusttijden kunnen in de politieregio's, in overleg met het RGO, afspraken worden gemaakt tot de grenzen van de overlegregeling. Alleen over onder andere het minimum aantal vrije zondagen per jaar en de bekendmaking van roosters zijn centrale afspraken gemaakt, met inachtneming van de termijnen genoemd in de Arbeidstijdenwet en het Besluit algemene rechtspositie politie.

### 3.2 Regionaal niveau

Op regionaal niveau dienen nadere kaders inzake de arbeids- en rusttijden te worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het belang van het bevoegd gezag bij een flexibele en efficiënte bedrijfsvoering en de behoefte van politiemensen aan werktijden die de combinatie van betaalde arbeid en andere verantwoordelijkheden gemakkelijker maakt.

#### Voorbeeld

In een politieregio kunnen de volgende afspraken worden gemaakt.

1. Ten aanzien van ochtendiensten kan worden afgesproken hoe vroeg deze uiterlijk beginnen.
2. Ten aanzien van gebroken diensten kan worden afgesproken dat deze in principe niet voorkomen, tenzij medewerkers daar zelf om vragen.
3. Ten aanzien van het aantal opeenvolgende nachtdiensten kunnen minima en maxima en de duur van nachtdiensten worden vastgesteld.
4. Ten aanzien van deeltijders kan worden afgesproken dat de verschillende diensten gelijkmatig op hen worden toegepast, tenzij deeltijders zelf nadrukkelijk voorkeur hebben voor bepaalde arbeidspatronen.

Het arbeids- en rusttijdenbeleid moet op een zelfde wijze worden gevoerd als integraal met het in artikel 4, eerste lid, van de Arbeidsonderwerpenwet bedoelde algemene omstandighedenbeleid. Dit betekent dat er per korps onderdeel een schriftelijke analyse moet komen van de risico's voor de werknemers van de

geldende of voorgestane roosters en aangegeven moet worden langs welke weg die risico's zijn of worden beperkt.

Binnen de gestelde kaders spreken de korpschef (in Wet op de ondernemingsraden "bestuurder" genoemd) en de ondernemingsraad één of meerdere werktijdregelingen af die zijn afgestemd op de regionale en persoonlijke omstandigheden.

Werktijdregelingen zijn feitelijk arbeidspatronen (ook de zogenoemde 'modaliteiten') die bijvoorbeeld per functiesoort of afdeling worden vastgelegd. Als de overlegpartners afspraken willen maken op basis van de normen van de overlegregeling, moeten partijen overeenstemming bereiken. Wanneer geen overeenstemming kan worden bereikt zijn de normen van de standaardregeling van toepassing. Binnen de kaders van de overeenstemming kunnen werktijdregelingen worden vastgesteld. Bij het vaststellen van (wijzigingen in) een werktijdregeling heeft de ondernemingsraad op grond van de Wet op de ondernemingsraden een instemmingsrecht.

Bij het ontbreken van instemming kan het de bestuurder aan de rechter vervangende instemming vragen. Op basis van eventueel verschillende werktijdregelingen kunnen per organisatie-eenheid roosters worden ontworpen voor groepen van medewerkers of individuen.

## 4 Verplichtingen werkgever

10

De arbeidstijdenwet binnen de sector politie

Het bevoegd gezag heeft de plicht om een arbeidstijdenbeleid te voeren. Dit arbeidstijdenbeleid maakt deel uit van het arbeidsomstandighedenbeleid. Onderdelen van het arbeidstijdenbeleid zijn bijvoorbeeld afspraken over het aantal opeenvolgende nachtdiensten voor oudere werknemers en afspraken ten aanzien van de inzet van deeltijders. Bij de keuze van een Arbodienst is het van belang er op te letten dat de dienst deskundigheid op het gebied van arbeidstijdenmanagement in huis heeft.

Bij het ontwerpen van werktijdregelingen moet het bevoegd gezag een goede afweging maken tussen het dienstbelang en de persoonlijke omstandigheden van de politiemans of -vrouw. Hiertoe moet in de eerste plaats in kaart worden gebracht wanneer en op welke plaats er behoefte is aan de inzet van personeel. Vervolgens worden de persoonlijke belangen van de politiemans of -vrouw afgewogen ten opzichte van andere in de politieorganisatie voorkomende belangen. Dit betekent overigens niet dat een politieambtenaar een individueel recht heeft op aanpassing van zijn arbeids- en rusttijden aan zijn persoonlijke omstandigheden. Een politieambtenaar heeft recht op een belangenafweging. Met "persoonlijke belangen" van politiemensen wordt niet alleen bedoeld op zorgtaken, maar ook op andere verantwoordelijkheden, zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of scholing.

Het bevoegd gezag moet kunnen aangeven op welke manier hij de persoonlijke omstandigheden van politiemensen meeweegt in de totstandkoming van een werktijdregeling. In dit kader is het van belang om regionaal procedures en afwegingscriteria af te spreken en vast te leggen, inclusief prioritering van wensen en afwijzingsgronden.

### Voorbeeld

In een politieregio worden bij de planning van dienstroosters de volgende afwegingscriteria gebruikt:

1. Wet. In de eerste plaats moet aan de normen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit worden voldaan.
2. Organisatie. In de tweede plaats mag de planning niet leiden tot problemen in de organisatie van het werk.
3. Werknemers. Er wordt naar evenredigheid rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden of andere wensen van politieambtenaren.

Twee maanden voorafgaand aan de planning van de roosters, kunnen de politie-ambtenaren in het korps hun wensen ten aanzien van de arbeids- en rusttijden kenbaar maken. De leidinggevende bekijkt vervolgens welke wensen gehonoreerd kunnen worden en welke niet. Verlofdagen moeten tijdig worden aangevraagd en nadat het perioderooster is vastgesteld worden er voor die periode in principe geen nieuwe wensen meer gehonoreerd.

Bij een blijvend verschil van mening tussen het bevoegd gezag en een politiemedewerker over de uitwerking van een werktijdregeling in zijn geval, dus tegen het rooster, kan de politiemedewerker op grond van de Algemene wet bestuursrecht een bezwaarschrift indienen bij het bevoegd gezag. Het uiteindelijke oordeel over de vraag of er een goede belangenafweging is gemaakt, is voorbehouden aan de rechter.

Op grond van de Arbeidstijdenwet behoren de arbeidspatronen 28 dagen van tevoren bekend te worden gemaakt of, als dit vanwege de aard van de werkzaamheden niet mogelijk is, tenminste de wekelijkse onafgebroken rusttijden. Bij collectieve regeling kan van deze termijn worden afgeweken. In artikel 12 van het Barp is de termijn voor het bekend maken van het rooster vastgesteld op minimaal een week voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft. Daarom is de 28 dagen termijn voor wat betreft het bekendmaken van de arbeidspatronen niet van toepassing op de politie. De wekelijkse onafgebroken rusttijden worden wel 28 dagen van tevoren bekend gemaakt. Politieambtenaren horen – ook op grond van artikel 12 van het Barp – minimaal vier dagen van tevoren op welke tijdstippen zij moeten werken.

Er kunnen drie fasen onderscheiden worden:

Fase 1. Bekendmaking wekelijkse onafgebroken rusttijd.

Het bevoegd gezag deelt de ambtenaar uiterlijk 28 dagen van tevoren de dagen mee waarop de wekelijkse onafgebroken rusttijd aanvangt en op welk zondag geen dienst wordt verlangd.

Ad.1 De Arbeidstijdenwet gaat ervan uit dat men 28 dagen tevoren moet weten wat het arbeidspatroon is en - als de aard van de arbeid dit niet toestaat- op welke dag de onafgebroken rusttijd aanvangt.

Fase 2. Bekendmaking (dienst)rooster.

Het bevoegd gezag deelt het vastgestelde dienstrooster (m.a.w. de dagen waarop gewerkt dient te worden) uiterlijk één week voor aanvang van de periode waarop het betrekking heeft mee aan de ambtenaar.

Ad 2. Eén week voor aanvang dient de ambtenaar te worden geïnformeerd over de dagen waarop hij geacht wordt te werken. Dit is het zogenaamde dienstrooster en heeft dus betrekking op de dagen waarop dienst verricht wordt.

Fase 3. Bekendmaking tijdstippen diensten (dagrooster).

Het bevoegd gezag deelt uiterlijk vier dagen voorafgaande aan de dag waarop de dienst moet worden gedaan het dagrooster mee aan de ambtenaar. Het dagrooster geeft aan welke de tijdstippen zijn van aanvang en einde van de dienst.

Ad 3. Uiterlijk op de vierde dag voor aanvang van dit dienstrooster wordt een dagrooster per dag vastgesteld. Het gaat hier dus om de tijdstippen van aanvang en einde van de dienst per dag.

Van deze tijdstippen kan binnen vier dagen alleen nog in bijzondere gevallen worden afgeweken: te weten indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet (zie ook hoofdstuk 5) dan wel met instemming van de ambtenaar (art.12 lid 8 Barp).

Samenvattend: bekendmaking binnen minimaal:

- wekelijks onafgebroken rusttijden 28 dagen
- (dienst)rooster 7 dagen
- dagrooster (aanvangs- en eindtijden diensten) 4 dagen

Arbeidspatronen moeten schriftelijk worden vastgelegd. Iedere politieambtenaar moet hiervan kennis kunnen nemen. Het bevoegd gezag moet een registratie bijhouden van de geplande en gewerkte uren.

## 5 Toepassing

12

De arbeidstijdenwet binnen de sector politie

De Arbeidstijdenwet is in principe in iedere situatie van toepassing op iedereen die onder gezag arbeid verricht. Bepaalde categorieën personeel zijn echter (gedeeltelijk) van de toepassing van de wet uitgezonderd. Ook is een aantal situaties uitgezonderd van de toepasselijkheid van de wet.

### 5.1 Categorieën personeel

#### *Leidinggevenden en hoger personeel*

Leidinggevenden vallen niet onder de bepalingen van de arbeids- en rusttijden als zij op jaarbasis meer verdienen dan twee keer het bruto minimumjaarloon (in 2004 ongeveer € 33.000). Dit geldt overigens alleen voor leidinggevenden die in hoofdzaak of uitsluitend leiding geven. Ook geldt het voor degenen die een leidinggevende vervangen tijdens diens afwezigheid, maar dan alleen voor de duur van die vervanging. Voor de reguliere werkzaamheden van de vervanger is de Arbeidstijdenwet dus wel van toepassing. De reden om leidinggevenden (gedeeltelijk) uit te sluiten van de Arbeidstijdenwet is, tezamen met de loongrens, de aparte positie die zij hebben: grotere eigen verantwoordelijkheid en meer beïnvloedingsmogelijkheden ten aanzien van het werk.

Ook hoger personeel valt niet onder de bepalingen van de arbeids- en rusttijden, behalve wanneer ze regelmatig nachtarbeid of risicovolle arbeid verrichten.

Het begrip regelmatige nachtarbeid of risicovolle arbeid kan op regionaal niveau nader worden ingevuld. Onder hoger personeel worden politiemensen verstaan die op jaarbasis meer verdienen dan drie keer het bruto minimumjaarloon (in 2004 ongeveer € 49.000). De reden voor deze uitzondering is dat het hogere personeel voldoende mogelijkheden heeft om de eigen werkzaamheden zo te organiseren dat zij niet overbelast raken.

De leidinggevenden en het hogere personeel zijn alleen uitgezonderd van de bepalingen van de arbeids- en rusttijden. Andere bepalingen, zoals over het werk van vrouwen in de periode rond de bevalling, zijn wel van toepassing.

Bij de berekening van het jaarloon gaat het om de bedragen die vooraf bekend zijn: de maandelijkse (bruto)salarisbetalingen, de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering en eventuele vaste toelagen. Variabele toelagen, zoals de vergoeding voor overwerk, zijn niet vooraf bekend en tellen niet mee.

### Voorbeelden

Ria is meewerkend voorman. Ze is ingedeeld in schaal 10 en verdient op jaarbasis bruto ongeveer € 44.000. Dat is meer dan twee keer het bruto minimumjaarloon. Ria geeft onder meer leiding aan een groep medewerkers basispolitiezorg. Naast het leidinggeven voert Ria zelf ook taken uit in het kader van de basispolitiezorg. Omdat Ria niet in hoofdzaak leiding geeft, vallen haar werkzaamheden dus wel onder de Arbeidstijdenwet.

Guido werkt als beleidsmedewerker bij de stafdienst Financieel en Economische Zaken. Hij is ingedeeld in schaal 12 en verdient op jaarbasis bruto ongeveer € 53.000. Dat is meer dan drie keer het bruto minimumjaarloon. Het maakt voor de Arbeidstijdenwet niet uit of Guido al dan niet een leidinggevende functie heeft. Guido valt op grond van zijn salaris onder de categorie hoger personeel. Dit betekent dat Guido is uitgezonderd van de arbeids- en rustnormen, tenzij Guido regelmatig in nachtdiensten zou werken of risicovolle arbeid zou verrichten.

### *Vrijwillige politie*

Vrijwilligers bij de politie verrichten onder gezag arbeid en vallen dus onder de Arbeidstijdenwet. Veel vrijwilligers bij de politie hebben ook nog ander werk. Dit andere werk wordt de hoofdbetrekking genoemd. Het werk voor de politie wordt door de Arbeidstijdenwet beschouwd als nevenbetrekking. De optelsom van de arbeidsuren in de hoofdbetrekking en de nevenbetrekking mogen de normen van de Arbeidstijdenwet niet overschrijden. Op deze manier wordt voorkomen dat vrijwilligers overbelast raken maar worden de inzetmogelijkheden van de vrijwillige politie beperkt. Dit is onderkend en reden geweest voor het opnemen van een aparte paragraaf 5.11 in het Arbeidstijdenbesluit. Deze paragraaf biedt de mogelijkheid om in collectief overleg afwijkende ruimere normen voor wat betreft de dagelijkse en wekelijkse rust en de lengte van de nachtdienst van de vrijwilligers te hanteren (zie verder hoofdstuk 6).

### Voorbeelden

Kees is vrijwilliger. Zijn hoofdbetrekking is een fulltime baan als postbode. Kees werkt 32 uur per week in zijn hoofdbetrekking. Hij verricht geen nachtdiensten. Hij mag gemiddeld 48 uur per week werken (arbeidstijd inclusief overwerk). Dit betekent dat Kees nog 16 uur per week kan werken voor de politie.

Vrijwilliger Hans werkt bij de Belastingdienst en verdient daar op jaarbasis bruto € 50.000. Dit betekent dat Hans in zijn hoofdbetrekking meer dan drie keer het bruto minimumjaarloon verdient. De arbeids- en rustnormen zijn daarom niet van toepassing op zijn hoofdbetrekking. Deze normen zijn echter wel van toepassing op zijn werk als vrijwilliger. Met het oog op zijn veiligheid, welzijn en gezondheid (en die van anderen), is het verstandig om in de geest van de wet te handelen, door de uren die Hans werkt in zijn hoofdbetrekking mee te laten wegen bij de inzet van Hans.

### *Nevenbetrekkingen*

Een politieambtenaar die naast zijn werk bij de politie ook nog elders werkzaam is, moet het bevoegd gezag inlichten over zijn arbeids- en rusttijden elders. Het bevoegd gezag is verplicht om de arbeid bij de politie zo te organiseren dat de optelsom van de uren in beide dienstbetrekkingen, niet in strijd is met de Arbeidstijdenwet. Dit geldt ook als een politieambtenaar naast zijn werk in Nederland, een dienstbetrekking in het buitenland heeft.

De uren die een politieambtenaar werkt als zelfstandige tellen niet mee voor de Arbeidstijdenwet. Een zelfstandige werkt namelijk niet onder gezag en kan zelf beslissen wanneer en hoe lang hij wil werken.

### **Voorbeelden**

Erik heeft als zelfstandige een eigen sportschool. Dit is zijn hoofdbetrekking. Hij werkt daar ongeveer 40 uur per week. Daarnaast werkt hij als vrijwilliger bij de politie. De bepalingen van de Arbeidstijdenwet gelden niet voor zijn hoofdbetrekking, maar wel voor het werk dat Erik doet voor de politie. Dat werk wordt immers onder gezag verricht. Met het oog op zijn veiligheid, gezondheid en welzijn (en die van anderen), is het echter verstandig om bij de inzet van Erik rekening te houden met de uren die Erik werkt in zijn hoofdbetrekking.

Moniek is steps-instructrice in dienst bij Erik. De uren die Moniek bij Erik werkt, tellen mee voor de Arbeidstijdenwet. Daarnaast werkt Moniek als vrijwilliger bij de politie. De uren die Moniek werkt in de sportschool en bij de vrijwillige politie moeten bij elkaar worden opgeteld en mogen tezamen de normen van de Arbeidstijdenwet niet overschrijden.

Pauline is medewerker basispolitiezorg. Ook zij werkt daarnaast enkele uren per week bij Erik in de sportschool. De uren die Pauline werkt bij de politie en in de sportschool moeten bij elkaar worden opgeteld en mogen tezamen de normen van de Arbeidstijdenwet niet overschrijden.

De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing op aspiranten tijdens het theoretisch deel van een initiële opleiding aan de Politieacademie (onderwijsinstelling). Zij verrichten dan namelijk geen reguliere arbeid. Wanneer deze aspiranten tijdens het praktisch opleidingsdeel reguliere arbeid verrichten in hun korps, valt die arbeid wel onder de Arbeidstijdenwet.

Of een politieambtenaar die in een onderwijsinstelling een cursus, een opleiding of postinitieel onderwijs volgt onder de Arbeidstijdenwet valt is afhankelijk van de reden waarom de opleiding wordt gevolgd. Wordt de opleiding gevolgd in verband met de functievervulling (onderhoud en verbeteren van vaardigheden/deskundigheid) dan is de Arbeidstijdenwet van toepassing. Wordt de opleiding gevolgd in verband met omscholing uit eigen initiatief of om carrière te maken dan is de Arbeidstijdenwet niet van toepassing. Bij opleidingen die worden gevolgd vanwege een dienst-opdracht is de Arbeidstijdenwet wel van toepassing. Onderstaand overzicht geeft het van toepassing zijn van de Arbeidstijdenwet schematisch weer.

Onderwijs en opleidingen aan een onderwijsinstelling en de Arbeidstijdenwet		
	Arbeidstijdenwet van toepassing?	Voorbeelden
Initiële opleiding aspiranten	Op theoretisch deel niet van toepassing, op het praktisch deel wel van toepassing	de vijf initiële opleidingen.
Opleiding in verband met de functievervulling, functieonderhoud	Van toepassing	cursus geweldsbeheersing voor arrestatieteams, cursus ambtenarenrecht voor medewerker P&O, Hovj-certificaat.
Opleiding in verband met omscholing of carrière	Niet van toepassing	rechercheopleiding voor medewerker basispolitiezorg, opleiding leidinggeven voor een niet leidinggevende, doorstroom initieel onderwijs (theoretisch deel).
Opleiding vanwege een dienstopdracht	Van toepassing	verplichte om- of bijscholing in verband met een reorganisatie.

Indien een opleiding niet onder de Arbeidstijdenwet valt, tellen de daarmee gemoeide uren niet mee voor de berekening van het aantal uren dat een politieambtenaar in een periode werkt. Zou die opleiding aan een onderwijsinstelling op zondag plaatsvinden dan wordt deze – voor zover het de toepassing van de Arbeidstijdenwet betreft – aangemerkt als een vrije zondag.

Een cursus of opleiding die plaats vindt buiten een onderwijsinstelling, valt in beginsel wel onder de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet.

## 5.2 Bijzondere situaties

De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing in zeer uitzonderlijke situaties (rampen) en bij het verrichten van belangrijke taken in het kader van de opsporing van strafbare feiten en het handhaven van de rechtsorde.

### *Rampen*

De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing wanneer het leven en de gezondheid van vele personen of grote materiële belangen in ernstige mate worden bedreigd. In deze situaties weegt het algemeen belang zwaarder dan het persoonlijk belang van werknemers. Een voorbeeld hiervan is de vuurwerkramp in Enschede in 2000. De Arbeidstijdenwet treedt alleen terug als een goede taakuitoefening door deze wet wordt belemmerd.

### *Handhaving rechtsorde/opsporingstaken*

In uitzonderingsgevallen kan het voorkomen dat het belang van het handhaven van de rechtsorde en/of de opsporing van strafbare feiten, groter is dan de belangen die de Arbeidstijdenwet beoogt te beschermen (de arbeids- en rusttijden van de werknemer). In deze gevallen kan een beroep worden gedaan op artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet. Bij een beroep op dit artikel treedt de Arbeidstijdenwet volledig terug: geen enkele bepaling van de Arbeidstijdenwet is van toepassing op de uren die een politieambtenaar meer werkt dan de Arbeidstijdenwet toestaat. Ook tellen die extra uren niet mee voor de berekening van het aantal uren dat een politieambtenaar in een periode van 13 weken werkt. Toepassing van artikel 2:5 zal van geval tot geval moeten worden gemotiveerd. Hierbij dient nauwkeurig te worden nagegaan of kan worden gehandeld zonder toepassing van artikel 2:5. Indien tot toepassing van dit artikel wordt overgegaan, zal moeten worden vastgesteld voor welke individuen of groepen personeel dit het geval moet zijn en voor welke niet. Met name ten aanzien van voorzienbare situaties geldt een extra inspanningsverplichting om de bepalingen van de Arbeidstijdenwet naar letter en geest uit te voeren. Het artikel is namelijk niet bedoeld als middel om capaciteitsproblemen op te lossen.

In incidentele gevallen kan een zeer grootschalige inzet van personeel noodzakelijk zijn, waarmee de politieorganisatie in de bedrijfsvoering redelijkerwijs geen rekening kan houden. In dat geval kan artikel 2:5 wel een oplossing bieden.

Meer informatie over de toepassing van artikel 2:5 is te vinden in de publicatie Richtlijnen voor toepassing van artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet binnen de sector politie, die in oktober 2003 door het Ministerie van Binnenlandse Zaken is uitgegeven. De tekst van deze publicatie is te downloaden uit de digitale collectie van de infotheek van het Informatiecentrum politie via [www.icpolitie.nl](http://www.icpolitie.nl).

#### Voorbeelden

Binnen een regio vindt een uitbraak plaats van Mond- en Klauwzeer (MKZ). Omdat hier aanzienlijke maatschappelijke en economische belangen mee zijn gemoeid, wordt door een crisisteam bepaald dat in twee cirkels om het besmette bedrijf geen vervoer van vee mag plaatsvinden. De politie krijgt tot taak om in samenwerking met de AID dit vervoersverbod te controleren. Omdat het korps in korte tijd niet de beschikking kan krijgen over de ruim 100 medewerkers die hiervoor nodig zijn, wordt bepaald dat collega's worden opgeroepen van huis om in dienst te komen. In een groot aantal gevallen wordt de verplichte minimale rusttijd onderbroken door deze actie. De korpsleiding doet een beroep op artikel 2:5. Wel acht de korpsleiding zich gehouden om deze situatie zo snel mogelijk weer ongedaan te maken door wijziging van roosters opdat de Arbeidstijdenwet weer nageleefd kan worden.

Henriëtte is unitchef van een OT-eenheid. Haar tactische groep bestaat uit ruim twintig medewerkers. In opdracht van een recherche-eenheid wordt haar gevraagd een verdachte te laten observeren. Het bijzondere aan het "object" is dat de recherche-eenheid veel informatie heeft over het criminele netwerk van de verdachte, maar zeer weinig over de verdachte zelf. De recherche-eenheid denkt dat de verdachte over nog niet getraceerde communicatiemiddelen beschikt of misschien zelfs alleen van face-to-face contacten gebruik maakt. Henriëtte besluit een aantal van haar observatierechercheurs te koppelen aan het "object". Het is van groot belang dat het "object" niet door wisseling van diensten in de gaten krijgt dat hij wordt geobserveerd. Verder is de kans dat overdracht van de werkzaamheden aan andere collega's tot een onaanvaardbaar informatieverlies leidt, zeer groot. Daarom besluit Henriëtte de wisseling van diensten tot een minimum te beperken. Voor zover dat nodig is zal ze haar districtschef of de korpsleiding verzoeken een beroep te laten doen op artikel 2:5.

## 6 Belangrijkste normen

18

De arbeidstijdenwet binnen de sector politie

De begrippen arbeidstijd en rusttijd vormen de kern van de Arbeidstijdenwet. Enkele andere belangrijke normen in de Arbeidstijdenwet hebben betrekking op nachtdiensten, pauze, overwerk en consignatie. De normen zijn zodanig opgesteld dat een werkgever het werk het beste kan organiseren via voorwaarts-roterende roosters. Ook is het van belang om realistisch te plannen zodat ook met onverwachte zaken rekening kan worden gehouden. Een planning die uitgaat van de uiterste normen is kwetsbaar.

De begrippen in de Arbeidstijdenwet hebben niet dezelfde betekenis als in de rechtspositieregelingen van de sector politie. Dit geldt bijvoorbeeld voor het begrip overwerk. In het Besluit bezoldiging politie (Bbp) wordt de relatie tussen overwerk en bezoldiging geregeld. De Arbeidstijdenwet regelt overwerk in relatie tot maximale arbeidstijden. Er kan dus sprake zijn van overwerk in de zin van het Bbp zonder dat er sprake is van overwerk in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Voor de vrijwillige politie geldt dat op grond van paragraaf 5.11 van het Arbeidstijdenbesluit in collectief overleg ruimere afspraken kunnen worden gemaakt over de dagelijkse en wekelijkse rust en de lengte van de nachtdienst dan in dit hoofdstuk beschreven. Er kan voor vrijwilligers worden afgesproken dat er één keer per zeven dagen hetzij van de dagelijkse rust, hetzij van de wekelijkse rust mag worden afgeweken. De afwijking van de dagelijkse rust houdt in dat de 11 uur rust niet 'aaneengesloten' hoeft te zijn maar dat alle rusturen die de vrijwilliger heeft gehad in 24 uur bij elkaar opgeteld minimaal 11 uur moeten bedragen. Na deze werktijd dient een rust van minimaal 24 uur te volgen. De afwijking van de wekelijkse rust houdt in dat de vrijwilliger die twee dagen vrij heeft van zijn hoofdbetrekking op één van die twee dagen voor de vrijwillige politie mag werken. De vrijwilliger heeft dan in plaats van de wettelijke 36 uur slechts 24 uur aaneengesloten rust.

De vrijwilliger kan daarnaast eenmaal per week arbeid in nachtdienst verrichten voor de politie waarbij de maximale arbeidstijd per dienst 12 uur blijft (in plaats van 9) en de maximale arbeidstijd per week gerekend over een periode van 13 weken gemiddeld 48 uur (in plaats van 40) is. Wanneer een vrijwilliger in zijn hoofdbetrekking in nachtdiensten werkt, kan geen gebruik worden gemaakt van deze uitzonderingsmogelijkheid voor nachtdiensten.

### 6.1 Rusttijd

Het is van groot belang dat werknemers voldoende tijd hebben om geestelijk en lichamelijk te herstellen van het werk. Veel bedrijfsongevallen of bijna-ongevallen hebben namelijk te maken met oververmoeidheid. Daarom zijn in de artikelen 5:3 en 5:5 van de Arbeidstijdenwet minimumnormen opgenomen voor de dagelijkse en wekelijkse rusttijd van werknemers. Met rusttijd wordt de periode tussen twee diensten bedoeld, waarin geen arbeid wordt verricht.

De dagelijkse onafgebroken rusttijd per 24 uur, moet minimaal 11 uur bedragen. Deze rusttijd moet vallen in een tijdvak gelegen tussen het moment van aanvang van de dienst en 24 uur daarna. Als iemand dus om 15:00 uur zijn dienst begint moet hij in de periode tot 15:00 uur de volgende dag, tenminste 11 uur rust kunnen genieten. Deze rusttijd mag één keer per week worden verkort tot 8 uur. De wekelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt minimaal 36 uur in een periode van 7 dagen of minimaal 60 uur in een periode van 9 dagen. De rusttijd van 60 uur mag één keer per 5 weken worden verkort tot 32 uur. Er is wat de rusttijden betreft geen verschil tussen de standaard- en de overlegnorm. Indien er sprake is van nachtdiensten gelden aanvullende regels (zie paragraaf 6.3).

#### Voorbeeld

Joke heeft met een collega afgesproken dat ze een dienst zal ruilen, waardoor Joke na haar ochtenddienst 's avonds de nachtdienst in zal gaan. De ochtenddienst eindigt om 15:00 uur en de nachtdienst begint om 23:00 uur. Ze heeft de afgelopen weken steeds de wettelijke rust gehad. Aangezien de Arbeidstijdenwet het toestaat dat de rusttijd één keer per week wordt verkort tot 8 uur, is de afspraak niet in strijd met de wet. De ochtenddienst loopt echter uit en Joke maakt 1 overuur. Ze gaat pas om 16:00 uur naar huis.

's Avonds gaat Joke volgens afspraak om 23:00 uur de nachtdienst in. Ze werkt nu in strijd met de Arbeidstijdenwet (tenzij sprake is van een uitzonderlijke situatie, zie hoofdstukken 5 en 7). Joke heeft namelijk minder dan 8 uur gerust tussen de beide diensten. Het bevoegd gezag is bij controle verantwoordelijk. Als Joke 's avonds een uur later de nachtdienst in was gegaan (dus om 0:00 uur), zou er geen strijd met de Arbeidstijdenwet zijn geweest.

## 6.2 Arbeids- en diensttijd

De Arbeidstijdenwet maakt onderscheid tussen diensttijd en arbeidstijd. Diensttijd is een periode waarin arbeid wordt verricht. De duur van de dienst wordt begrensd door twee onafgebroken dagelijkse rusttijden en wordt bepaald door de arbeidstijd en pauze bij elkaar op te tellen. Een dienst mag bij arbeid in dagdienst inclusief pauze maximaal 13 uur bedragen. Eenmaal per week mag een dienst 16 uur bedragen. Dat betekent niet dat er 13 of 16 uur mag worden gewerkt. De maximale arbeidstijd is korter dan de maximale duur van een dienst. Zie ook rusttijden

Arbeidstijd is de tijd waarin een werknemer arbeid verricht. Met arbeid wordt in de Arbeidstijdenwet alle lichamelijke of geestelijke inspanning bedoeld, die de werkgever van de werknemer kan vragen gegeven het geldende dienstverband.

Ook de uren die een werknemer afwezig is wegens ziekte, vakantie of bijvoorbeeld werkzaamheden voor de ondernemingsraad worden beschouwd als arbeidstijd. Zo wordt voorkomen dat afwezigheid wegens bijvoorbeeld ziekte, gebruikt wordt als rusttijd. Woon-werkverkeer valt niet onder het begrip arbeid, maar zogenaamd werk-werkverkeer wel.

De normen ten aanzien van de arbeidstijd staan in artikel 5:7 van de Arbeidstijdenwet. Volgens de standaardnorm mag een politieambtenaar maximaal 9 uur per dienst, 45 uur per week en gemiddeld 40 uur per week in een periode van 13 weken, arbeid verrichten. De overlegnorm is aanzienlijk ruimer: de maximum arbeidstijd bedraagt per dienst 10 uur, per 4 weken gemiddeld 50 uur per week en per 13 weken gemiddeld 45 uur per week. Indien er sprake is van nachtdiensten of overwerk, gelden aanvullende regels (zie de paragrafen 6.3 en 6.5).

#### Voorbeeld

Yusuf werkt bij de herkenningdienst. Hij heeft met zijn chef afgesproken dat hij werkt van 7:30 uur tot 11:30 uur, vervolgens twee uur pauzeert en daarna weer werkt van 13:30 uur tot 17:30 uur. Op deze manier heeft Yusuf tussen de middag tijd om samen met zijn kinderen te lunchen. Yusuf's diensttijd bedraagt 10 uur (arbeidstijd + pauze). De arbeidstijd van Yusuf bedraagt 8 uur.

### 6.3 Nachtdiensten

Een groot aantal politieambtenaren draait regelmatig nachtdiensten. Een nachtdienst belast de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers zwaarder dan een dagdienst. Daarom zijn in de Arbeidstijdenwet, in aanvulling op de bepalingen over arbeidstijd, regels opgenomen voor nachtdiensten (artikel 5:8). Deze regels verlengen de rusttijd, verkorten de arbeidstijd en beperken het aantal nachtdiensten in een periode. Er is sprake van een nachtdienst zodra tussen middernacht en 06:00 uur arbeid wordt verricht. Een zogeheten "reeks" nachtdiensten bestaat uit minimaal 3 en maximaal 7 achtereenvolgende nachtdiensten, ongeacht de duur van de nachtdienst.

De verplichte rusttijd na nachtdiensten is langer dan na dagdiensten. Op deze manier krijgen werknemers na nachtdiensten de extra rusttijd die zij nodig hebben om te herstellen. De Arbeidstijdenwet bepaalt dat de rusttijd na een nachtdienst 14 uur bedraagt. De overlegnorm staat toe dat deze rusttijd één keer per week wordt teruggebracht tot 8 uur. Na een reeks nachtdiensten, dat wil zeggen na 3 of meer, moet men minimaal 48 uur rusten.

Omdat lange arbeidstijden en nachtdiensten niet goed samengaan, mag de arbeidstijd van werknemers die nachtdiensten draaien, in een periode van 13 weken gemiddeld maximaal 40 uur per week bedragen. In een nachtdienst staat de standaardnorm een arbeidstijd van maximaal 8 uur per dienst toe en de overlegnorm een arbeidstijd van maximaal 9 uur per dienst. Bij overwerk bedraagt de maximale arbeidstijd per dienst volgens de standaardnorm 9 uur en volgens de overlegnorm 10 uur (zie paragraaf 6.5).

Verder is het aantal nachtdiensten dat men in een periode mag draaien beperkt. Op grond van de standaardregeling mogen maximaal 10 nachtdiensten per 4 weken of maximaal 25 nachtdiensten per 13 weken worden gedraaid. De overlegregeling staat maximaal 28 nachtdiensten per 13 weken toe.

Ook het aantal nachtdiensten dat men achter elkaar mag draaien is gelimiteerd. De standaardregeling stelt een maximum van 5 achtereenvolgende nachtdiensten. In de overlegregeling is dit maximum gesteld op 7.

#### Voorbeeld

Ineke is ingeroosterd voor achtereenvolgens 3 nachtdiensten (van 23:00 uur tot 07:00 uur) en 1 avonddienst (van 15:00 uur tot 23:00 uur). Deze manier van roosteren is in strijd met de Arbeidstijdenwet. Ineke dient na iedere nachtdienst immers minimaal 14 uur te rusten. Dat is met dit rooster onmogelijk. Bovendien moet Ineke na een reeks van nachtdiensten minimaal 48 uur rusten voor ze weer gaat werken. Ineke mag wel 5 nachtdiensten achter elkaar draaien.

Er is een aparte regeling voor nachtdiensten die vóór of op 02:00 uur eindigen. Deze regeling is alleen van toepassing wanneer alle nachtdiensten in een periode van 13 weken vóór dit tijdstip eindigen. Als dat het geval is, kan vaker in nachtdienst worden gewerkt (zie bijlage 3). Wanneer een avonddienst door overwerk uitloopt tot uiterlijk 02:00 uur is er geen sprake van nachtdienst. Zodra er sprake is van één nachtdienst, die niet tussen 00.00 uur en 02.00 uur eindigt, is het normale regime van de nachtdiensten op alle (dat wil zeggen de gehele reeks) nachtdiensten van toepassing.

**Voorbeeld**

Johan werkt in de basispolitiezorg in een volcontinue rooster. Zijn dienst is gepland van 19:00 uur tot 00:00 uur. Dit is voor de Arbeidstijdenwet geen nachtdienst. Nu moet Johan in het laatste uur een noodhulpincident afhandelen waardoor zijn dienst tot 00:45 uur uitloopt. Voor de Arbeidstijdenwet is de dienst van Johan nog steeds niet als nachtdienst aan te merken. Als de nachtdienst uit zou lopen tot na 02:00 uur, zou er wel sprake zijn van een nachtdienst.

## 6.4 Pauze

Een goede pauzeregeling is onmisbaar om vermoeidheidsverschijnselen tegen te gaan en afname van het prestatievermogen te voorkomen. In de Arbeidstijdenwet zijn dan ook regels met betrekking tot pauze opgenomen (artikel 5:10). Deze regels verplichten een politieambtenaar om een pauze te genieten als zijn werkdag langer dan 5,5 uur duurt. Voor de Arbeidstijdenwet is het niet relevant of een pauze al dan niet wordt betaald.

Een pauze is volgens de Arbeidstijdenwet een aaneengesloten onderbreking binnen een dienst, van minimaal 15 minuten. Tijdens een pauze bestaat geen verplichting om arbeid te verrichten. Een onderbreking van minder dan 15 minuten is geen pauze, maar telt als arbeidstijd. De normen in de standaard- en overlegregeling ten aanzien van pauze verschillen van elkaar. In de standaardregeling moet de pauze tussen 2 uur na het begin en 2 uur voor het einde van de dienst worden genomen. De duur van de pauze neemt toe met de duur van de arbeidstijd. In de overlegregeling is alleen bepaald dat een pauze minimaal een half uur duurt (twee keer een kwartier mag ook). Een langere pauze is natuurlijk ook toegestaan.

Voor de meeste diensten bij de politie levert de pauzeregeling geen problemen op. Voor enkele diensten echter wel. In die gevallen kan het Arbeidstijdenbesluit uitkomst bieden, dat de Arbeidstijdenwet aanvult voor specifieke gevallen. Op grond van de artikelen 4.6:1 en 4.6:2 van het Arbeidstijdenbesluit kan in een aantal situaties worden afgeweken van de pauzeregeling.

Zo is het mogelijk om in collectief overleg af te spreken dat een politieambtenaar tijdens de pauze geconsigneerd wordt (zie paragraaf 6.6). Dit kan alleen als het noodzakelijk is dat een politieambtenaar tijdens de pauze bereikbaar is en andere maatregelen geen oplossing kunnen bieden. Het zal in de praktijk gaan om situaties waarin snel optreden noodzakelijk is. Plaatsgebonden consignatie is echter, uitzonderlijke situaties daargelaten, niet mogelijk. Wanneer een politieambtenaar tijdens zijn pauze wordt opgeroepen, is er uiteraard sprake van arbeidstijd.

**Voorbeeld**

Amir werkt op de centrale meldkamer. Gelet op de werklast en werkdruk is een bezetting per dienstverband bepaald. Op zondagochtend is er sprake van een minimale bezetting van twee centralisten. De voorschriften bepalen dat in geval van calamiteiten, zoals een verkeersongevallen met zwaar lichamelijk letsel, twee centralisten aanwezig moeten zijn. Tijdens de zondagochtenddiensten is daarom bepaald dat er bij pauze sprake is van consignatie. Amir kan in dit geval wel een pauze genieten, maar hij moet indien daartoe aanleiding bestaat direct beschikbaar zijn voor zijn werk.

Verder zijn er situaties denkbaar waarin politieambtenaren in hun eentje werken, of waarbij het onmogelijk is om een pauze te nemen en dit redelijkerwijs niet kan worden voorkomen door het werk anders te organiseren. In collectief overleg kan worden afgesproken dat in deze situaties geen pauze wordt genoten. Per periode van 13 weken mag dan maximaal gemiddeld 40 uur per week worden gewerkt.

**Voorbeeld**

Fred en Sandra werken als ruiter bij een bereden-eenheid. Zij moeten veelvuldig met hun dienspaarden naar locaties die uitsluitend per paardentrailer bereikbaar zijn om daar hun werk te verrichten. Tijdens hun werk zijn zij redelijkerwijs niet in de gelegenheid om een pauze te nemen omdat hun dienspaarden en het materieel niet zonder toezicht kunnen blijven. Voor Fred en Sandra geldt dat zij geen officiële pauzes hebben.

## 6.5 Overwerk

Volgens het Bbp is overwerk de tijd die een politieambtenaar per dag meer werkt, dan hij op grond van zijn dagrooster zou moeten werken (artikel 27). De Arbeidstijdenwet definieert overwerk echter als een overschrijding van de maximale arbeidstijd die de Arbeidstijdenwet toestaat. In twee situaties is overwerk toegestaan. In de eerste plaats wanneer zich incidenteel een onvoorziene wijziging in de werk-omstandigheden voordoet. In de tweede plaats wanneer de aard van het werk incidenteel en voor korte tijd, overwerk noodzakelijk maakt. Overwerk kan voorzienbaar zijn en daardoor soms ook in te roosteren.

De Arbeidstijdenwet stelt in artikel 5:9 grenzen aan het aantal uren dat werknemers mogen overwerken. De maximum arbeidstijd die de standaardnorm inclusief overwerk toestaat, bedraagt 11 uur per dienst, 54 uur per week en gemiddeld 45 uur per week in een periode van 13 weken.

De overlegnorm voor arbeidstijd inclusief overwerk is ruimer: de werknemer mag per dienst 12 uur, per week 60 uur en per periode van 13 weken gemiddeld 48 uur per week werken. Indien er sprake is van nachtdiensten gelden strengere regels (zie paragraaf 6.3).

#### Voorbeeld

Karel staat in het rooster voor 8 arbeidsuren ingepland. Door omstandigheden moet hij 10 uur werken. Zijn totale arbeidstijd is 10 uur. Omdat Karel's maximale arbeidstijd 10 uur bedraagt (overlegnorm) is er voor de Arbeidstijdenwet geen sprake van overwerk. Voor het Bbp is er wel sprake van 2 uur overwerk.

## 6.6 Consignatie

Consignatie (in het spraakgebruik vaak aangeduid als "piket") 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, zo snel mogelijk gaan werken. Er is bij consignatie pas sprake van arbeid als een werknemer opgeroepen wordt.

In artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet is ten aanzien van consignatie bepaald dat een werknemer per 4 weken maximaal 2 weken geconsigneerd mag zijn. Het Arbeidstijdenbesluit biedt de mogelijkheid om in de overlegregeling af te spreken dat in een tijdvak van 4 weken 14 maal 24 uur geen consignatie mag plaatsvinden. Tijdens de rusttijd vóór of na een nachtdienst is geen consignatie toegestaan. Voorts mag een geconsigneerde werknemer per dag maximaal 13 uur arbeid verrichten (arbeid + arbeid die volgt op oproep). Het woon-werkverkeer geldt, als de oproep plaatsvindt tijdens de consignatie, ook als arbeidstijd. Tijdens een pauze kan worden afgeweken van deze consignatieregels (zie paragraaf 6.4).

### Voorbeelden

Roel werkt bij de technische recherche van een middelgroot politiekorps. Per periode van vier weken worden alle uren die buiten de vastgestelde arbeidspatronen vallen door consignatie gedekt. Voor Roel betekent dit dat hij in twee van de vier weken, na zijn uren waarop hij volgens rooster arbeid dient te verrichten, consignatie krijgt toegewezen. Om te voorkomen dat hij of teveel geconsigneerde uren krijgt opgedragen, of teveel arbeidsuren maakt tijdens zijn consignatie heeft de leiding besloten dat de technische rechercheurs niet voor 100% worden ingeroosterd. Ongeveer 10% van de arbeidstijd per technisch rechercheur wordt gereserveerd voor calamiteiten. Roel, die een aanstelling van 36 uur per week heeft, wordt maar voor 32 uur ingeroosterd. De vier andere uren worden "op de lat" geschreven. Met deze uren kunnen pieken in het werkaanbod worden opgevangen zodat geen gebruik hoeft te worden gemaakt van de consignatie-uren. Toch komt het regelmatig voor dat Roel tijdens zijn consignatie in dienst wordt geroepen. In die gevallen gaat vanaf het moment dat Roel wordt opgeroepen zijn arbeidstijd tellen. Het woon-werkverkeer geldt in deze gevallen dan ook als arbeidstijd.

Anita is medewerker basispolitiezorg. Op een dag wordt zij ingepland van 15:00 uur tot 23:00 uur. Aansluitend heeft zij consignatie tot 9:00 uur. Vervolgens is er voor haar weer een dienst gepland van 9:00 uur tot 17:00 uur. Deze planning is in strijd met de Arbeidstijdenwet. Zij mag immers in het tijdvak tussen 15:00 uur op dag 1 tot 15:00 uur op dag 2 maximaal 13 uur werken. Zij is echter voor 14 uur ingepland. Als ze was ingepland om op dag 2 om 10:00 uur te beginnen in plaats van om 9:00 uur was de planning op zichzelf wel correct geweest, zij het dat het maximum aantal uren dan al bereikt was en er dus geen mogelijkheid meer zou zijn om haar op te roepen tijdens de consignatie. Het is dus niet verstandig om op deze manier te plannen. Er is dan geen enkele ruimte meer in het rooster.

## 7 Uitzonderingsbepalingen

26

In bijzondere situaties kan een beroep worden gedaan op de uitzonderingsbepaling in het Arbeidstijdenbesluit (artikel 4.3:1). Ook voor zwangere en pas bevallen vrouwen geldt een aantal uitzonderingsbepalingen.

### 7.1 Noodzakelijke werkzaamheden

Wanneer het noodzakelijk is dat een politieambtenaar op een dag langer moet werken dan de maximale 12 uur die de Arbeidstijdenwet toestaat (arbeidstijd + overwerk) kan artikel 4.3:1 van het Arbeidstijdenbesluit worden toegepast.

Dit artikel maakt het mogelijk dat een politieambtenaar één keer per twee weken 14 uren in een dienst werkt, ongeacht of het een dag- of een nachtdienst betreft. De minimum rustnormen tussen twee diensten en de maximale arbeidsnormen in een periode van 13 weken blijven gewoon van toepassing.

In twee situaties kan gebruik worden gemaakt van dit artikel. In de eerste plaats wanneer er sprake is van arbeid die niet mag worden uitgesteld en die door het nemen van andere maatregelen redelijkerwijs niet kan worden voorkomen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer het stoppen van de arbeid op dat moment de eerder gedane arbeid met terugwerkende kracht nutteloos zou maken.

#### Voorbeeld

Kirsten is hulp-officier van justitie bij de recherche. In het kader van een langlopend onderzoek is besloten dat de twee hoofdverdachten op dinsdagochtend zullen worden aangehouden. In overleg met de officier van justitie is bepaald dat de twee verdachten zullen worden voorgeleid aan de rechter-commissaris. Kirsten wijst Rob en Ben aan als "hoofdverbalisant" die tevens het verhoor van de verdachten zullen doen. Uit ervaring weet Kirsten dat dit vaak niet binnen de reguliere arbeidstijd van maximaal 10 uur is afgerond. Zij besluit het rooster van Rob en Ben zodanig in te richten dat zij vanaf het tweede uur volgend op het tijdstip van de geplande aanhouding hun arbeidstijd zullen beginnen. Daarbij besluit zij tevens gebruik te maken van de mogelijkheid die de Arbeidstijdenwet biedt om in beider geval de arbeidstijd tot maximaal 14 uur uit te breiden. Haar overweging daarbij is dat in deze speciale situatie het opsporingswerk ernstig zou worden belemmerd door anders noodzakelijke overdracht van informatie en de opgebouwde "vertrouwensband" met de verdachte. In het belang van de veiligheid, gezondheid en welzijn van haar rechercheurs wenst zij namelijk geen gebruik te maken van de uitzonderingsbepaling in artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet (zie hoofdstuk 5).

In de tweede plaats wanneer het werk wordt verstoord door een zich plotseling voordoende situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen of daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, of wanneer buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat dan wel dreigt te ontstaan.

#### Voorbeeld

Vlak voor het einde van de dienst van Kees wordt hij gestuurd naar een verkeersongeval met lichamelijk letsel. Ter plaatse van het ongeval is sprake van een chaotische situatie waarbij de verkeersveiligheid van de overige verkeersdeelnemers in gevaar is. Omdat er onmiddellijke dreiging bestaat voor ernstig letsel van personen, kan gebruik worden gemaakt van artikel 4.3:1 Arbeidstijdenbesluit. Kees mag maximaal 14 uren werken. Van belang is dat door de uitloop van de arbeidstijd wel voldoende rusttijd moet worden gegeven. Dit kan consequenties hebben voor de volgende dienst die gepland staat.

## 7.2 Zwangere of pas bevallen vrouwen

Het werk van een zwangere of pas bevallen vrouw moet zo zijn ingericht dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere vrouw heeft daarnaast recht op extra pauzes en is niet verplicht om over te werken en nachtarbeid te verrichten. Ook heeft een zwangere vrouw het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeidspatroon. Bovendien mag een vrouw op grond van de Arbeidstijdenwet, gedurende 9 maanden na de geboorte van het kind, het werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. Deze tijd mag overigens niet bij elkaar worden opgeteld om zodoende eerder weg te kunnen gaan.

Het is aan te raden om met name voor de zogenoemde kwetsbare groepen in de Arbeidstijdenwet, specifiek korpsbeleid vast te stellen ten aanzien van de arbeidstijden. Voor vrouwen die zwanger zijn of pas bevallen, stelt de Arbeidstijdenwet namelijk nadrukkelijk eisen aan de werkgever voor de organisatie van de arbeid van deze vrouwen. Beleid kan in deze omstandigheden gericht zijn op de beperkte inzetbaarheid voor politietaken, individueel afgestemde werktijdregelingen en fysieke aanpassingen of mogelijkheden op de werkplek om bijvoorbeeld extra te rusten.

## 8 Handhaving

Wanneer in een politieregio een werktijdregeling geldt op grond van de normen van de standaardregeling, of wanneer op regionaal niveau afspraken zijn gemaakt die beperkter zijn dan de maximale normen voor de overlegregeling, dan zijn politieambtenaren en het bevoegd gezag beide verantwoordelijk voor de naleving van de afspraken. Het bevoegd gezag kan niet van een politieambtenaar eisen om buiten die normen om werk te doen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden (zie hoofdstukken 5 en 7). Als een politieambtenaar van mening is dat de werktijdregeling ten onrechte wordt overschreden, dan kan hij een bezwaarschrift indienen en vervolgens de zaak – eventueel met behulp van zijn vakbond – in een civielrechtelijke procedure voorleggen aan de rechter. Die kan het bevoegd gezag dwingen de werktijdregeling na te leven. Naast de individuele politieambtenaar heeft ook de ondernemingsraad tot taak er op te letten dat de werktijdregeling wordt nageleefd.

De Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleert of de normen van de Arbeidstijdenwet worden nageleefd. Bij overschrijding van de overlegnormen is het bevoegd gezag strafrechtelijk aansprakelijk. Als politieambtenaren langer werken of korter rusten dan de normen van de overlegregeling toestaan, is er sprake van een economisch delict. De Arbeidsinspectie zal dan zonedig proces-verbaal opmaken. De rechter kan de overtreding vervolgens beboeten met bijvoorbeeld een geldboete.

### Voorbeeld

Indien de officier van justitie een schikkingsvoorstel doet dan kan dat per gebeurtenis per medewerker worden opgelegd. Het standaard schikkingsbedrag van de normen van arbeids- en rusttijden is € 220. Zoals vermeld worden deze bedragen per gebeurtenis en medewerker gecumuleerd.

Voorbeelden van schikkingen van € 220 zijn:

- het niet voldoen aan de maximale arbeidstijd per dag/4 weken/13 weken;
- het niet voldoen aan de vereiste pauze;
- het niet voldoen aan de voorwaarden van nachtarbeid wat betreft maximale arbeidsduur, het aantal nachtdiensten en de rusttijd na een nachtdienst en na een reeks nachtdiensten;
- het niet voldoen aan de maximale werktijd in geval van overwerk.

Voorbeelden van schikkingen tot maximaal € 4500 zijn:

- het niet voldoen aan een eis tot naleving in verband met het voeren van beleid (€ 900,-);
- het niet voldoen door de werkgever aan de bepalingen van het arbeidsverbod van zwangere en pas bevallen vrouwen (€ 4500);
- het niet voldoen aan het vereiste van een deugdelijke registratie (€ 4500);
- het handelen in strijd met een gegeven bevel tot staking van de arbeid (€ 4500).

Op dit moment kunnen overtredingen van de Arbeidstijdenwet alleen worden bestraft via het strafrecht. Omdat overtredingen van de Arbeidstijdenwet meestal relatief licht van aard zijn kunnen ze evenwel goed via bestuurlijke boetes worden bestraft. Het wetsvoorstel Bestuurlijke boete in de Arbeidstijdenwet regelt deze mogelijkheid. Op het moment van publicatie van deze brochure is voorzien dat de wet in oktober 2004 van kracht wordt.

Met de invoering van de bestuurlijke boete kan de Arbeidsinspectie overtredingen van de Arbeidstijdenwet direct bestraffen. Met dit 'lik-op-stuk-beleid' worden overtredingen sneller bestraft waardoor de handhaving van de wet verbetert.

Bovendien hoeven het Openbaar Ministerie en de strafrechters minder strafzaken af te handelen. Naar verwachting zal ongeveer 95 procent van de overtredingen worden bestraft met een bestuurlijke boete. De boetes kunnen tot maximaal € 45.000 per overtreding bedragen.

## 9 Slotwoord

30

De arbeidstijdenwet binnen de sector politie

In december 2003 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voorstel aan de Tweede Kamer gedaan om te komen tot vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet. Het voorstel houdt in dat ten aanzien van een aantal onderwerpen, zoals het nachtdienstregime, overwerk, consignatie en de dagelijkse rusttijden, minder gedetailleerde regels worden voorgeschreven. Daarbij moet de Arbeidstijdenwet meer ruimte gaan bieden aan werkgevers en werknemers om op collectief en individueel niveau afspraken te maken over arbeid- en rusttijden. Dergelijke afspraken kunnen beter aansluiten bij de eigen specifieke situatie.

Bij de vereenvoudiging blijven wel de normen gelden die internationaal zijn vastgelegd ter bescherming van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van werknemers.

Naar het zich laat aanzien zal de nadere uitwerking van de vereenvoudiging via een wetsvoorstel pas tegen het einde van 2005 leiden tot wijziging van de huidige Arbeidstijdenwet.

In het overzicht van het normenstelsel van de Arbeidstijdenwet zoals opgenomen in bijlage 3, is aangegeven op welke punten het voorstel tot vereenvoudiging de huidige normen raakt. Hierbij is gebruik gemaakt van de adviesaanvraag vereenvoudiging arbeidstijdenwet aan de SER uit juli 2004.



## 32 Bijlage 1 Relevante wetgeving

- Wet van 23 november 1995 houdende bepalingen inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenwet)
- Besluit van 4 december 1995 houdende nadere regels inzake de arbeids- en rusttijden (Arbeidstijdenbesluit)

De actuele, geldende versie van zowel de Arbeidstijdenwet als het Arbeidstijdenbesluit zijn te downloaden uit het Basiswettenbestand via [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl)

*Artikel 12 Barp (per 1 oktober 1998)*

1. Het bevoegd gezag stelt de arbeids- en rusttijden vast.
2. Het bevoegd gezag kan in een regeling als bedoeld in artikel 1:4, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet afspraken maken inzake rusttijd en pauze, de arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.
3. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
4. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met:
  - a. het aantal zaterdagen en zondagen, en
  - b. Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, en 5 mei, dan wel een andere door het bevoegd gezag aangewezen kerkelijke, nationale, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag, voor zover deze dagen niet vallen op een zaterdag of een zondag, vermenigvuldigd met 7,2.
5. Voor de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de in het vierde lid opgenomen berekeningswijze.
6. Het aantal te werken uren, bedoeld in het vierde en vijfde lid, wordt rekenkundig op hele uren afgerond.
7. Het bevoegd gezag deelt een voor de bij hem werkzame ambtenaren vastgesteld rooster uiterlijk een week voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, aan de ambtenaar mee.
8. Uiterlijk op de vierde dag, voorafgaande aan die waarop dienst moet worden gedaan, wordt een dagrooster vastgesteld en aan de ambtenaar kenbaar gemaakt, waarin is aangegeven welke de tijdstippen zijn van aanvang en einde van de dienst. Van de vastgestelde tijdstippen kan uitsluitend worden afgeweken:
  - a. met instemming van de betrokken ambtenaar of
  - b. indien op grond van artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet die wet niet van toepassing is.
9. De ambtenaar heeft in een kalenderjaar recht op tenminste 26 vrije zondagen waarvan 22 aansluitend aan een vrije dag, dan wel op tenminste 22 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen waarbij de aaneengesloten periode een zaterdag of een zondag omvat.
10. Onze Minister kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen.



## Bijlage 3 Overzicht normen arbeidstijdenwet voor werknemers van 18 jaar en ouder

### standaardregeling

#### 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)
- **dagelijkse rust**  
11 uur per 24 uur (1 x per periode van  
7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:** ten aanzien van de dagelijkse rust zijn geen mogelijkheden voor vereenvoudiging. Voorstel met betrekking tot de wekelijkse rust: een rustperiode van 35 uren per 7 dagen met de keuze voor een langere referentieperiode, mits niet langer dan 14 dagen. Ter compensatie van de langere referentieperiode wordt de onafgebroken rust van 35 uur verlengd met 7 uur voor iedere dag dat de referentieperiode langer is dan 7 dagen. Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen kan een minimum rusttijd van 24 uur gelden.

### overlegregeling

- 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)
- 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...
  - **uitzondering 1 arbeidsverbod**  
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
  - **zondagsbepaling**  
in geval van arbeid op zondag ten minste  
4 vrije zondagen per 13 weken
- 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
  - in geval van arbeid op zondag ten minste  
13 vrije zondagen per 52 weken

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:** de zondag (of een daaraan gelijk gestelde dag op basis van godsdienstige of levensbeschouwelijke opvatting) blijft extra bescherming genieten. De wekelijkse onafgebroken rustperiode valt in beginsel samen met de zondag. Normering minimum aantal vrije zondagen komt te vervallen.

---

## maximum

- arbeidstijd per dienst 9 uur
- arbeidstijd per week 45 uur
- arbeidstijd per 4 weken –
- arbeidstijd per 13 weken gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

*Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet*: er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeidstijd met en zonder overwerk.

Er worden alleen nog begrenzingen gesteld aan de totale arbeidstijd. Uitgangspunt is een maximale arbeidstijd van 48 uur per week.

Als basis voor het berekenen van het gemiddelde wordt een referentieperiode van vier maanden gehanteerd. De maximum arbeidstijd per dienst wordt 12 uur, de maximum arbeidstijd per week wordt 60 uur.

10 uur

–

gemiddeld 50 uur per week (200 uur)

gemiddeld 45 uur per week (585 uur)

---

## 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
- minimum rust na een reeks nachtdiensten 48 uur
- maximum arbeidstijd per nachtdienst 8 uur
- maximum arbeidstijd per 13 weken ---
- 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)
- maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten 5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)

14 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur

in te korten tot 8 uur)

48 uur

9 uur

gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

28 per 13 weken

(52 per 13 weken indien de nachtdiensten

voor of op 02.00 uur eindigen)

7

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:** de regels zijn gericht op bescherming van werknemers die structureel arbeid in de nacht verrichten. Als tijdvak voor het nachtenvenster wordt de periode van 23,00 tot 7.00 voorgesteld. Een werknemer is nachtarbeider wanneer deze normaal tenminste drie uur van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is in het nachtenvenster of op tenminste 90 dagen per jaar ten minste drie uren werkzaam is in het nachtenvenster. De maximale arbeidstijd voor nachtarbeiders zal 10 uur bedragen en over een periode van vier maanden mag de arbeidstijd per week niet meer dan gemiddeld 40 uur bedragen. De aanvullende regels voor de rusttijd na één of meer nachtdiensten, het maximum aantal nachtdiensten in een bepaalde periode en het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten komen te vervallen.

---

#### maximum

- 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)

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:** er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeidstijd met en zonder overwerk.

---

#### aanvullende

- 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)

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging Arbeidstijdenwet:** er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeidstijd met en zonder overwerk. Bij arbeidstijd in de nacht zijn de normen voor nachtarbeid van toepassing.

---

#### pauze

- arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur ---
- arbeidstijd per dienst > 8 uur 3/4 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten 1/2 uur (op te splitsen in 2 x 1/4 uur)
- arbeidstijd per dienst > 10 uur 1 uur, waarvan 1/2 uur aaneengesloten ---

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging arbeidstijdenwet:** bij een arbeidstijd van tenminste 6 uur bestaat verplichting tot een pauze. Pauze is een onderbreking van het werk van tenminste 15 minuten. Invullen details als frequentie en moment van pauze wordt overgelaten aan werkgevers en werknemers.

## consignatie

- periode zonder consignatie per 4 weken
- consignatie voor en na een 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 de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat
- minimum arbeidstijd bij oproep in consignatie

**Kabinetsvoorstel vereenvoudiging arbeidstijdenwet:** de algemene bepalingen over maximum arbeidstijd en onafgebroken wekelijkse rusttijd zijn ook van toepassing op de arbeid die uit consignatie voortvloeit. Bij regelmatige oproepen in de nacht zijn daarbij de normen voor nacht-arbeid van toepassing. In afwijking van de algemene bepalingen over de dagelijkse onafgebroken rusttijd moet op dagen dat de werknemer is geconsigneerd een passende bescherming geboden worden voor een onafgebroken (dagelijkse) rusttijd. In elke periode van vier achter-eenvolgende weken wordt tenminste 14 dagen geen consignatie opgelegd.

2 tijdruimten van elk minimaal 7x24 uur

niet toegestaan

13 uur

60 uur

gemiddeld 45 uur per week (585 uur)

2 tijdruimten van elk minimaal 7x24 uur

niet toegestaan

13 uur

60 uur

gemiddeld 45 uur per week (585 uur)

gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

\_ uur

gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

\_ uur

## samenloop in een dienst

### (per voorgeschreven wettelijk regime minimaal 1 uur arbeid)

- bepaling van toepassing
- bepaling niet van toepassing

indien \_ van de arbeid onder één wettelijk

regime valt, geldt dat regime voor de

gehele dienst

maximaal 10 uur arbeid per dienst,

na die dienst minimaal 11 uur rust

indien \_ van de arbeid onder één wettelijk

regime valt, geldt dat regime voor de

gehele dienst

maximaal 10 uur arbeid per dienst,

na die dienst minimaal 11 uur rust

## samenloop

- minimum rusttijd tussen beide diensten

11 uur

11 uur

## Colofon

### *Uitgave:*

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directie Politie, afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid  
peggy.kruikemeijer@minbzk.nl

### *Vormgeving:*

Vorm Vijf Ontwerpteam, Den Haag

### *Druk:*

Ando bv, Den Haag

© juli 2004