

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



5.7. Arbeidsduur

Artikel ... Arbeidsduur, werktijden en overwerk

“De wekelijkse arbeidsduur bedraagt uur. Voor werknemer gelden de volgende werktijden: Werknemer is redelijkerwijs verplicht gehoor te geven aan een redelijk verzoek van werkgever om overwerk te verrichten.”

Uw werknemer heeft het recht u te verzoeken zijn arbeidsduur te verminderen of vermeederen. Bij een verzoek om meertijd (bijv. een parttimer die fulltime wil gaan werken) dient de werknemer wel rekening te houden met de normale bedrijfstijden. Een verzoek om in plaats van 32 uur 40 uur per week te gaan werken, hoeft u dus niet toe te staan als de normale werkweek binnen uw bedrijf 36 uur bedraagt.

Een verzoek van een werknemer om minder of meer te gaan werken kan alleen afgewezen worden als er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen die zich tegen inwilliging van het verzoek verzetten. Te denken valt aan: er is niemand om het werk over te nemen, problemen met het werkrooster, niet voldoende werk of geld, geen ruimte in de personeelsformatie.

5.7.1. Wijziging arbeidsduur

Voorwaarden wijziging arbeidsduur:

- het bedrijf moet minimaal tien medewerkers hebben;
- de werknemer moet minimaal een half jaar in dienst zijn;
- de werknemer moet zijn verzoek schriftelijk doen en uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum.

De werkgever moet uiterlijk één maand voor de ingangsdatum reageren op het verzoek en als hij dat niet doet, dan mag de werknemer gaan werken zoals in uw verzoek staat.

5.7.2. Overwerk

“Werknemer is redelijkerwijs verplicht gehoor te geven aan een redelijk verzoek van werkgever om overwerk te verrichten.”

Onder overwerk wordt doorgaans verstaan het werk waardoor de normale wekelijkse, dan wel dagelijkse, dan wel individuele arbeidsduur wordt overschreden. In beginsel gaat het dan om incidenteel meer uren werken dan is afgesproken.

Voor fulltimers is er in het algemeen sprake van overwerk als de overeengekomen of gebruikelijke werktijd wordt overschreden. Voor parttimers is er meestal pas sprake van

overwerk als hun arbeidstijd de normale werktijd voor fulltimers overschrijdt. Bij parttimers is er dus minder snel sprake van overwerk dan bij fulltimers. De uren die de parttimer meer werkt dan is afgesproken, zijn zogenaamde 'meeruren'.

Als een parttimer langer dan drie maanden meer werkt dan het aantal uren waarvoor hij is aangenomen, dan kan er een rechtsvermoeden ontstaan dat hij een contract heeft voor dat meerdere aantal uren.

In een cao wordt meestal bepaald wanneer en tot welke grenzen werknemers verplicht zijn tot overwerk. Als er geen cao van toepassing is, dan is van belang of u in de arbeidsovereenkomst een verplichting tot overwerk heeft opgenomen.

Indien deze verplichting niet is opgenomen, wil dat echter niet zeggen dat van de werknemer geen overwerk geëist kan worden. De plicht om overwerk te verrichten, kan dan toch voortvloeien uit de aard van het contract en van de werkzaamheden en het gebruik binnen het bedrijf of branche. Als overwerk verlangd wordt van de werknemer, dan moet dat wel in redelijkheid gebeuren. Bij de redelijkheid gaat het om de afweging van de belangen van beide partijen, dus zowel werkgever als werknemer. De Arbeidstijdenwet stelt grenzen aan overwerk. U mag op grond van de standaardregeling een werknemer incidenteel tot maximaal twaalf uur per dienst werk laten verrichten. Dat mag niet meer worden dan 60 uur per week en gemiddeld maximaal 48 uur in elke periode van 16 weken. Per branche kunnen hiervoor afwijkende regels gelden.

Werknemers jonger dan 18 jaar mogen overigens geen overwerk verrichten.

Vergoeding

Het is een misverstand dat een werknemer altijd aanspraak kan maken op een beloning en/of toeslag voor overwerk. Dit hangt helemaal af van de afspraken die hierover met de werknemer zijn gemaakt.

Voor het al dan niet vergoeden van overwerk kan het functie- en salarisniveau van belang zijn. Bij leidinggevend personeel wordt bijv. vaak afgesproken dat overwerk niet betaald wordt, omdat het nu eenmaal bij de functie hoort c.q. in het salaris ligt ingesloten.

Als het beter uitkomt, kan een tijd-voor-tijdregeling een alternatief zijn. In ruil voor overwerk krijgt de werknemer dan extra vrije tijd om op te nemen in een minder drukke periode.

Het is van belang na te gaan wat er in een cao is opgenomen over de vergoeding van overwerk. Vaak kent de cao een regeling voor het verstrekken van beloning en toeslag voor overwerk.

5.7.3. Bedrijfstijd

Net als veel bedrijven heeft u misschien te maken met pieken en dalen in uw bedrijfsvoering. In drukke tijden betekent het dat uw personeel doorlopend moet overwerken om alle klussen geklaard te krijgen met alle financiële consequenties van dien (overwerktoeslagen, compensatie-uren, enz.). In minder drukke tijden zitten zij vervolgens met de armen over elkaar tot aan het einde van hun werkdag. U zou willen dat u hen, zonder al te veel kosten, op

drukke dagen langer kon laten werken, terwijl zij op de minder drukke dagen dan korter werken.

Allereerst moet u de bedrijfstijd bepalen. Dat is de tijd dat uw bedrijf geopend is of in productie is. Deze bedrijfstijd kan gedurende het gehele jaar gewoon vijfmaal acht uur per week zijn, maar deze kan ook in de loop van het jaar variëren.

Het kan zijn dat de bedrijfstijd gelijkloopt met de arbeidsduur binnen uw bedrijf. Het is ook mogelijk dat de bedrijfstijd langer is dan de gemiddelde arbeidsduur binnen uw bedrijf.

Uw bedrijf is bijv. gemiddeld 60 uur per week geopend, terwijl de gemiddelde arbeidsduur 40 uur per week bedraagt. Afhankelijk van of er een verschil bestaat tussen bedrijfstijd en gemiddelde arbeidsduur kunt u bepalen welke en wat voor soort werknemers u inzet.

In de cao kunnen bepalingen zijn opgenomen die uw bedrijfstijd beperken.

Gemiddelde arbeidsduur

In het arbeidscontract spreekt u vervolgens met uw werknemer af hoeveel uren uw werknemer per week (of maand) werkt. Voegt u daar het woordje ‘gemiddeld’ voor (bijv. gemiddeld 40 uur per week), dan is het voor eenieder duidelijk (ook voor een rechter) dat het hier om een gemiddelde gaat. Met andere woorden: het aantal uren dat uw werknemer per week werkt, kan variëren, mits hij maar gemiddeld op het aantal afgesproken uren uitkomt. Wel is het zaak dat u aangeeft over welke periode het gemiddelde wordt berekend.

Houd bij de vaststelling van het gemiddelde wel rekening met de inhoud van de voor uw bedrijf geldende cao. Daarin zijn meestal bepalingen opgenomen over de gemiddelde arbeidsduur per week en hoe u deze mag spreiden.

5.7.4. Arbeidstijdenwet

Naast de cao stelt ook de Arbeidstijdenwet grenzen aan de flexibele inzet van uw werknemer. Vroeger was dit een ingewikkelde regeling maar per 1 april 2008 is deze wet aangepast en een stuk eenvoudiger geworden.

Uitgangspunt is dat een werknemer van 18 jaar of ouder ten hoogste twaalf uren per dienst, 60 uren per week, over een periode van vier weken gemiddeld 55 uren per week en in elke periode van 16 achtereenvolgende weken gemiddeld 48 uren per week werkt.

De arbeidsinspectie controleert of u zich aan deze regels houdt. U moet hiervoor een deugdelijke registratie van de arbeidstijden bijhouden. Als de arbeidsinspectie een overtreding constateert, kan dat een boete opleveren en bij herhaaldelijke overtreding kan dit zelfs leiden tot strafrechtelijke vervolging!

Per branche kunnen er weer specifieke aanvullende regels gelden. Meer informatie hierover vindt u op de website van de rijksoverheid <https://www.rijksoverheid.nl>

5.7.4.1. Werken op zondag

Het uitgangspunt is dat uw werknemer niet op zondag hoeft te werken. Een uitzondering hierop is mogelijk als u hierover met uw werknemer afspraken heeft gemaakt en het soort werk werken op zondag noodzakelijk maakt. Denk bijv. aan werken in de horeca of bij de brandweer.

Ook kan het zijn dat de bedrijfsomstandigheden werken op zondag noodzakelijk maken, bijv. als u de machines in uw fabriek niet tussendoor stil kunt zetten.

U hoeft dan niet per werknemer aparte afspraken te maken, maar u kunt dit ook centraal doen met de ondernemingsraad. Als deze er niet is, zult u de afspraken met de belanghebbende werknemers moeten maken. Wel is het zo dat alle individuele werknemers met werken op zondag moeten instemmen.

Uw werknemer heeft daarbij in ieder geval recht op 13 vrije zondagen per 52 weken. Bij cao kan van dit aantal worden afgeweken, naar boven en naar beneden. In dat laatste geval moet u wel weer de instemming van uw werknemer hebben.

5.7.4.2. Jongeren van 16 en 17 jaar en de Arbeidstijdenwet

In tegenstelling tot oudere werknemers mogen jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar hooguit negen uren per dienst werken en maximaal 45 uren per week. Per vier weken mogen dat maximaal 160 uren zijn, dus gemiddeld 40 uren per week.

De Arbeidstijdenwet kent naast deze regel een aantal speciale regels voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar oud.

Werken op zondag

Jeugdigen van 16 en 17 jaar mogen wel op zondag werken, maar moeten per 52 weken minstens 13 zondagen vrij zijn. Bij cao kan hiervan worden afgeweken.

Nachtdiensten en overwerk

Voor de 16- en 17-jarige werknemers is het werken in nachtdiensten en het verrichten van overwerk verboden. Voor hen geldt namelijk een verbod om tussen 23.00 en 06.00 uur te werken. U kunt dus geen 16- of 17-jarige na 23.00 uur laten werken.

Rustperiode

De 16- en 17-jarige werknemers moeten toekomen aan een dagelijkse rustperiode van twaalf uur. De periode tussen 23.00 uur en 06.00 uur moet dus in ieder geval al daarvoor gebruikt worden. Daarbij moet er per week ten minste één aaneengesloten rustperiode van 36 uur zijn. Bovendien is bij een werktijd van meer dan vier en een half uur een pauze van een halfuur verplicht.

Oproep- en consignatiediensten

Voor de goede orde, ook oproep- en consignatiediensten zijn voor deze jeugdigen verboden, hoewel dat bij jeugdigen zelden voorkomt.

5.7.4.3. Werktijden voor kinderen

Kinderen tot twaalf jaar: verboden

Kinderen tot twaalf jaar vallen onder het verbod op kinderarbeid. Wel kan een kind ontheffing krijgen om op te treden als artiest. De wet stelt niet alleen de ouders of de voogd van het kind verantwoordelijk om te zorgen dat het kind tot twaalf jaar geen arbeid verricht, maar ook u als werkgever.

Een te jong kind laten werken, is strafbaar! Vraag bij twijfel dus liever een verklaring van de ouders of de voogd over de leeftijd van het kind.

Kinderen van twaalf jaar: alleen als alternatieve sanctie

Een kind van twaalf jaar mag alleen lichte arbeid verrichten in het kader van een alternatieve sanctie volgens het jeugdstrafrecht.

Jongeren vanaf 13 jaar: lichte arbeid mag

Vanaf 13 jaar mogen jongeren vrijwillig deelnemen aan het arbeidsproces. Een kind van 13 jaar en ouder mag dan niet-industriële arbeid van lichte aard verrichten (denk aan vakkenvullen). Is de jongere 14 jaar of ouder, dan mag hij onder voorwaarden stage lopen en vanaf de 15^e verjaardag mag een kind onder voorwaarden ook ochtendkranten gaan bezorgen.

Werktijden

Voor jongeren tot 16 jaar gelden er strakke en gedetailleerde regels over arbeids- en rusttijden.

Zo mogen 13- en 14-jarigen geen arbeid verrichten op zondag. De arbeid tijdens schoolperiodes is beperkt tot twaalf uur per week, maar er mag geen arbeid worden verricht tijdens schooldagen.

Dat betekent dus in de praktijk dat u een 13- of 14-jarige alleen op zaterdag vakken kunt laten vullen.

Uitzondering is het verrichten van klusjes rond het huis en in de buurt (zoals oppassen en helpen op een kinderboerderij). Deze arbeid mogen 13- en 14-jarigen op schooldagen wel maximaal twee uur per dag verrichten.

Jongeren van 15 jaar mogen, zolang zij leerplichtig zijn, hoe dan ook op schooldagen maximaal twee uur werken. In totaal mogen zij maximaal twaalf uur per week werken. Jongeren van 15 jaar die zijn vrijgesteld van leerplicht, mogen maximaal acht uren per dag en 40 uren per week werken. Zij mogen wel op zondag werken, mits zij ten minste vijf vrije

zondagen hebben per 16 weken. Daarbij mogen zij als zij op zondag werken, de zaterdag ervoor niet werken.

Tijdens de vakantie is de arbeidstijd voor 13- en 14-jarigen beperkt tot 35 uur per week en voor 15-jarigen tot 40 uur per week.

Dit is slechts een globale weergave van gedetailleerde regelgeving. Laat u bij de indienstneming van een jonge werknemer goed voorlichten over de mogelijke werkzaamheden en werktijden. Op <https://www.rijksoverheid.nl> vindt u veel informatie over dit onderwerp.

5.7.5. Arbeidsplaats: werken waar de werknemer wil

Op 5 juli 2022 heeft de Tweede Kamer het wetsvoorstel ‘Wet werken waar je wilt’ aangenomen. De initiatiefnemers willen dat de Wet flexibel werken (Wfw) wordt veranderd voor wat betreft de regels voor verzoeken van werknemers voor een andere arbeidsplaats. Werknemers krijgen meer zeggenschap over de plek waar zij willen werken. Wat betekent dit voor werkgevers?

De Wet flexibel werken regelt de rechten van de werknemer met betrekking tot aanpassing van arbeidsduur, werktijden en arbeidsplaats. Een werknemer kan een (schriftelijk) om een verandering hierin vragen bij de werkgever, mits er aan een aantal voorwaarden is voldaan.

- De werknemer moet ten minste 26 weken in dienst zijn.
- Het verzoek moet ten minste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum van de wijziging schriftelijk zijn ingediend.
- De werkgever moet schriftelijk reageren, uiterlijk een maand voor de beoogde ingangsdatum. Als dit niet gebeurt, wordt het verzoek geacht te zijn ingewilligd.

U bent in beginsel verplicht om een verzoek om wijziging van de arbeidsduur in te willigen. U kunt alleen weigeren op basis van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen deze duidelijk omschreven zijn. Hierbij moet u denken aan bijv. ernstige problemen op het gebied van de veiligheid. Als maatstaf geldt ‘redelijkheid en billijkheid’. Bij een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats moeten alle omstandigheden worden meegewogen en spelen zowel uw belangen als die van de werknemer mee. Bij de laatste kan gedacht worden aan bijv. het welzijn en de thuissituatie van de werknemer, maar ook het behoud van de sociale cohesie, een goede teamsamenwerking en zware administratieve/financiële lasten voor u als werkgever. De regeling geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers. Dit omdat de aanpassing van de arbeidsplaats voor de kleine werkgever vaker verregaande of ingrijpende gevolgen voor de bedrijfsvoering kan hebben.

De ‘Wet werken waar je wilt’ wijzigt de wet ten aanzien van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats. De hoofdregel is voortaan dat u in beginsel verplicht bent om zo’n verzoek in te willigen. Dit is aan verschillende voorwaarden gebonden.

- U kunt alleen worden verplicht om het verzoek van de werknemer in te willigen voor zover de arbeidsplaats het woonadres van de werknemer betreft. U hoeft dus niet in te gaan op verzoeken van de werknemer om te kunnen werken vanaf een (al dan niet vast) vakantieadres.
- Het woonadres moet liggen binnen het grondgebied van de Europese Unie.

- U bent niet verplicht om het verzoek in te willigen om te werken op een arbeidsplaats die niet het woonadres van de werknemer of uw vestigingsadres is.

Het voorstel moet nog door de Eerste Kamer voordat de wet in werking kan treden.