

Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit



BRANDWEER

Nederland

Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit

Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit

Inleiding

Werken kost energie, zowel mentaal als fysiek. Daarom mogen werknemers niet te lang achter elkaar werken. Zo zijn er regels voor hoe lang iemand per dag mag werken en wanneer iemand recht heeft op pauze. Deze regels zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB).

In dit document wordt praktische informatie gegeven over de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit¹, specifiek voor de Brandweer. Omdat de wet en het besluit niet los van elkaar kunnen worden gezien is dit totaal document samengesteld. In dit document worden zowel de wetteksten als de interpretatie van de wet opgenomen.

De brochure is door Brandweer Nederland in overleg met het ministerie van SZW/Inspectie SZW tot stand gekomen. Hierbij is gebruik gemaakt van adviezen van het Ministerie van SZW/Inspectie SZW.

¹ In dit document wordt de wet nader toegelicht en blijven arbeidsvoorwaarden buiten beschouwing.

Inhoudsopgave

1	Inhoud regelingen	6
	Wat regelen de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit?	
2	Begrippen	7
3	Voor wie?	8
	Op wie is de Arbeidstijdenwet van toepassing?	
4	Pauze	9
5	Werken op zondag	10
6	Uitzonderingen	11
	6.1 Aanwezigheidsdiensten	
	6.2 Langer werken bij noodzakelijke werkzaamheden	
	6.3 Kwartiertje extra voor overdracht werkzaamheden (artikel 4.4:1 ATB)	
	6.4 Oproep tijdens pauze	
	6.5 Referteperiode	
	6.6 Rampen en plotselinge onvoorziene situaties	
7	Vrijwillige Brandweer	13
	7.1 Arbeidstijd (algemeen)	
	7.2 Rusttijd (algemeen)	
	7.3 Vrije instroom	
	7.4 Aanwezigheidsdiensten	
	7.5 Aantal aanwezigheidsdiensten	
	7.6 Rusttijd en aanwezigheidsdienst	
	7.7 Maatwerkregeling (opt-out)	
	7.8 Opt-out: alleen voor aanwezigheidsdiensten of ook voor overige werkzaamheden?	
8	Beroepsbrandweer	15
	8.1 Arbeidstijd (algemeen)	
	8.2 Rusttijd (algemeen)	
	8.3 Aanwezigheidsdiensten	
	8.4 Aantal aanwezigheidsdiensten	
	8.5 Rusttijd en aanwezigheidsdienst	
	8.6 Arbeidstijd bij werken in aanwezigheidsdiensten	
	8.7 Maatwerkregeling (opt-out)	
	8.8 Opt-out: alleen voor aanwezigheidsdiensten of ook voor overige werkzaamheden?	
	8.9 Vergaderen na een aanwezigheidsdienst i.r.t. de 11 uur rust voor of na een aanwezigheidsdienst	

9	Beroeps en vrijwilliger	18
	Beroeps én gekazerneerde vrijwilliger, welke regels gelden dan?	
10	Consignatie	19
	Welke regels gelden voor oproepbaar zijn bij onvoorziene omstandigheden (consignatie)?	
	10.1 Arbeidstijd of niet?	
	10.2 De regels in het kort bij consignatie:	
	10.3 Maximale arbeidstijd vrijwillige Brandweer bij consignatie	
	10.4 Consignatievrije perioden vrijwillige Brandweer	
11	Verplichtingen	20
	Welke verplichtingen hebben werkgever en werknemer?	
	11.1 Nevenwerkzaamheden	
12	Gevolgen overtreding	22
	12.1 Een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW	
	12.2 Boeterapport	
	12.3 Hoogte van de boete	
	12.4 Boetekennisgeving	
	12.5 Zienswijze werkgever.	
	12.6 Boetebeschikking	
	12.7 Bezwaar maken	
	12.8 Beroep bij de rechter	
	12.9 Hoger beroep bij de Raad van State	
	12.10 Betalingsregeling	
13	Overzicht brandweer	24
	Schematisch overzicht Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit brandweer	
14	Algemene regels ATW	25
	Meer informatie	26

1 Inhoud regelingen

In de Arbeidstijdenwet (ATW) staat hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij* recht heeft op pauze of rusttijd. Die regels sluiten aan bij de Arbeidsomstandighedenwet die er is met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. Er dient zoveel mogelijk rekening te worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. De regels gelden voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor kinderen onder de 16 en jongeren van 16 en 17 jaar gelden aparte regels. Ook gelden enkele speciale regels voor zwangere- of pas bevallen vrouwen.

1.1 Uitzonderingen en aanvullingen

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Naast algemene uitzonderingen zijn er ook aanvullende regels voor de zorg, mijnbouw en een aantal andere sectoren, zoals de brandweer. Deze sectoren hebben dus zowel met de algemene regels uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit als met de meer specifieke sectorregels van het Arbeidstijdenbesluit te maken.

1.2 Collectieve regeling

Sommige regels uit de Arbeidstijdenwet en veel van de algemene en sectorale regels van het Arbeidstijdenbesluit kunnen alleen worden toegepast bij "collectieve regeling". Dat wil zeggen: nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan een cao zijn, of de rechtspositieregeling voor ambtenaren, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging). Dat laatste is uiteraard alleen mogelijk voorover cao-afspraken daartoe niet in de weg staan.

*waar hij staat kan ook zij gelezen worden

2 Begrippen

- **Aanwezigheidsdienst (AWD):** een aaneengesloten periode van tenminste 5,5² uur en ten hoogste 24 uur. Tijdens een aanwezigheidsdienst moet de werknemer op de werkplek blijven om na een oproep zo snel mogelijk aan het werk te gaan. De werknemer mag alleen in een aanwezigheidsdienst werken als het soort werk dat noodzakelijk maakt en het werk niet op een andere manier te organiseren is (bijvoorbeeld bij de brandweer). Verder is werken in aanwezigheidsdiensten alleen bij collectieve regeling mogelijk. Zie het begrip collectieve regeling hieronder. Alle tijd, doorgebracht in een AWD, is arbeidstijd.
- **Elke 7 maal 24 uur (etmalen):** bijvoorbeeld maandag (7.00 uur) tot maandag (7.00 uur), dinsdag (7.00 uur) tot dinsdag (7.00 uur) etc. de periodes van 7 etmalen moeten als het ware ‘dakpansgewijs’ over elkaar heen kunnen worden gelegd.
- **Elke 26 achtereenvolgende weken:** ook dit betekent dat de perioden van 26 weken over elkaar heen liggen, dus week 1 t/m 26, week 2 t/m 27 etc. Dit betekent dat ook bij het plannen vooraf rekening gehouden dient te worden met deze ‘dakpan’-systematiek. De Inspectie SZW beoordeelt altijd achteraf.
- **Collectieve regeling (artikel 1:3 en 1:4 ATW):** bijvoorbeeld een afspraak in een cao of een regeling die algemeen verbindend is verklaard of een verordening of een regeling waarover een werkgever met het medezeggenschapsorgaan overeenstemming heeft bereikt.
- **Consignatie (artikel 1:7:1 onderdeel g ATW):** een periode tussen 2 opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is beschikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
- **Vrije instroom³:** vrijwilligers die worden gealarmeerd om vervolgens, als zij beschikbaar (maar niet verplicht) zijn, vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de kazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. Hun arbeid geldt daarmee als vrijwilligerswerk en is daardoor geen arbeid in de zin van de ATW.
- **Arbeidstijd (artikel 1:7:1 onderdeel k ATW):** de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever (dus ook bij andere werkgevers) staat. Onder arbeidstijd valt dus de dienstdtijd, met aftrek van de pauzes, maar inclusief de wachttijd tijdens een AWD, ook als er niet daadwerkelijk gewerkt wordt. Voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd per week worden de uren meegeteld, waarop de werknemer normaliter gewerkt zou hebben, maar dit niet heeft gedaan als gevolg van ziekte, vakantie, studie/opleiding vanuit de functievervulling, werk voor de OR/personeelsvertegenwoordiging, een vervulling van een door de overheid opgelegde verplichting of vanwege zeer persoonlijke omstandigheden (zie art. 5:2 lid 1 ATW).
- **Rusttijd (artikel 1:7:1 onderdeel l ATW):** de tijd die geen arbeidstijd is.
- **Pauze (artikel 1:7:1 onderdeel e ATW):** een periode van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
- **Dienst (artikel 1:7:1 onderdeel c ATW):** een aaneengesloten periode tussen 2 dagelijkse perioden van rust van tenminste 8 uur waarin arbeid wordt verricht.
- **Nachtdienst (artikel 1:7:1 onderdeel d ATW):** een dienst waarin meer dan één uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

² O.b.v. de pauzeregeling in de wet, waarbij is aangegeven dat een werknemer maximaal 5,5 uur arbeid mag verrichten zonder pauze te genieten, kan men hieruit afleiden dat een aanwezigheidsdienst een dienst is die door de werkgever is opgelegd waarvan de duur meer dan 5,5 uur bedraagt zonder dat de werknemer een pauze heeft genoten waarin hij geen enkele bedongen verplichting had ten aanzien van de bedongen arbeid.

³ Ook wel zgn. ‘zacht’ piket genoemd

3 Voor wie

Iedereen die werkzaamheden voor de werkgever verricht (in dienst en/of in opdracht van de werkgever) dient dit te doen in overeenstemming met de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. De werkgever dient hierop toe te zien.

4 Pauze

Werkt een werknemer langer dan 5 ½ uur, dan heeft hij minimaal 30 minuten pauze (zie artikel 5:4 ATW en artikel 4:6:1 ATB voor de uitzondering hierop). Die mag worden gesplitst in 2 keer een kwartier.

Werkt een werknemer langer dan 10 uur, dan is de pauze minstens 45 minuten. Die mag worden gesplitst in meer pauzes van minimaal een kwartier.

In een collectieve regeling (bijvoorbeeld cao) kunnen afspraken worden gemaakt over minder pauzes. Maar als de werknemer langer dan 5 ½ uur werkt, heeft hij in ieder geval recht op 15 minuten pauze⁴.

⁴ Als men tijdens de (lunch-)pauze de kazerne niet mag verlaten i.v.m. een eventuele oproep, dan mag dit niet worden gezien als een pauze. Voor pauze-periode geldt dat de werknemer tijdens de pauze geen verplichting heeft tot het verrichten van werkzaamheden. Een werkdag van 5,5 uur of meer met pauzes waarbij de werknemer de werkplek niet mag verlaten i.v.m. een eventuele oproep, dient te worden gezien als een aanwezigheidsdienst.

5 Werken op zondag

Werken op zondag is alleen toegestaan als de aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt en dit in het aanstellings- of roosterdocument is vastgelegd. Het brandweerwerk voldoet aan deze voorwaarden (artikel 5:6 ATW). In beginsel heeft een werknemer minstens 13 vrije zondagen per jaar. Bij collectieve regeling mag hier van afgeweken worden.

6 Uitzonderingen⁵

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Voor de sector Brandweer zijn de onderstaande uitzonderingen van belang.

6.1 Aanwezigheidsdiensten

Als het noodzakelijk is om in een aanwezigheidsdienst (AWD) te werken (bijv. een 24-uurs AWD), zijn de regels voor de dagelijkse en wekelijkse rust, voor de maximale arbeidstijd per dag (12 uur) en per week (60 uur) en voor nachtarbeid niet van toepassing. Daarvoor treden in de plaats de regels voor aanwezigheidsdiensten. (Zie 7.4 t/m 7.8 en 8.3 t/m 8.9). Aanwezigheidsdiensten mogen alleen bij collectieve regeling worden toegepast.

6.2 Langer werken vanwege noodzakelijke werkzaamheden

Als werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden, mag er langer doorgewerkt worden. Hierbij moet voorop staan dat dit langer werken niet te voorkomen is. De werknemer mag in dat geval 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken (ook in de nacht) ⁶ per dienst, zie artikel 4:3:1 ATB. N.B. bij aanwezigheidsdiensten is gebruikmaking van deze bepaling niet nodig, omdat alle tijd tijdens een AWD sowieso arbeidstijd is. Het is daarbij niet van belang of er tijdens de AWD alleen gewacht wordt of dat er ook sprake is van arbeid uit een oproep (uitruk, incl. nazorg en preparatie van werkzaamheden t.b.v. een volgende uitruk). Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

6.3 Kwartiertje extra voor overdracht werkzaamheden (artikel 4.4:1 ATB)

Ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden mag de werktijd met 15 minuten worden verlengd en de dagelijkse rusttijd met 15 minuten worden verkort. Bijvoorbeeld in het geval van ploegendiensten.

6.4 Oproep tijdens pauze

Als de aard van het werk dit noodzakelijk maakt, kan worden afgesproken dat een werknemer tijdens zijn pauze oproepbaar blijft. Hij mag dan, ook tijdens zijn pauze, de kazerne niet verlaten. Deze zogeheten geconsigneerde pauzes tellen niet mee voor het aantal malen dat een werknemer geconsigneerd mag zijn, zie het schema op pagina 24. Omdat het als een vorm van consignatie wordt gezien telt deze tijd wel gewoon als pauze (dus als rusttijd).

6.5 Referteperiode

Standaard wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 48 uur berekend over een periode van 16 weken. In 2 gevallen mag deze referteperiode opgerekt worden tot 52 weken, namelijk in geval van fluctuaties in het werkaanbod gedurende het jaar (bijv. in de landbouw of de toeristenindustrie) en wanneer het gaat om werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geven.

6.6 Rampen en plotselinge onvoorziene situaties

De bepalingen van Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit mogen buiten toepassing blijven indien er sprake is van een ramp of crisis (als bedoeld in artikel 1 van de Wet veiligheidsregio's) en voor zover de toepassing van de ATW een belemmering vormt voor een goede taakuitoefening. Dat betekent concreet dat wanneer brandweermedewerkers bezig zijn met incidentbestrijding waarvoor een grip 1 geldt, bepalingen die een goede uitoefening van de benodigde taken belemmeren, buiten toepassing mogen blijven.

Als er geen sprake is van een ramp of crisis, maar wel van een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie waarbij personen ernstig letsel (kunnen) oplopen, of buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat of kan ontstaan, mogen eveneens die bepalingen buiten toepassing blijven die een goede taakuitoefening belemmeren. In dit geval blijven echter de bepalingen

⁵ Voor de Brandweer

⁶ NB. De rusttijdbepaling (11 uur per etmaal) blijft van kracht, dus het te kort aan rusttijd dient op een ander moment te worden gecompenseerd. Dit zal niet altijd nodig zijn, omdat de dagelijkse rust van 11 uur eenmaal per week ingekort mag worden tot 8 uur.

dat niet meer dan 48 uur per week gemiddeld gewerkt mag worden en de bepalingen rond consignatie wel van toepassing.

Bovendien dient in dit geval de niet genoten dagelijkse of wekelijkse rusttijd alsnog, op een later tijdstip, genoten te worden.

7 Vrijwillige Brandweer

7.1 Arbeidstijd (algemeen)

In het algemeen mag een werknemer maximaal 12 uur per dienst werken. Per week mag maximaal 60 uur gewerkt worden (zie artikel 5:7 lid 2 ATW). Werkt men regelmatig of voor een aanzienlijk deel in een aanwezigheidsdienst dan mag in één week ten hoogste 78 uur gewerkt worden⁷.

Let op: een werknemer mag niet iedere week het maximaal aantal uren werken. Over een langere periode bekeken, zien de werkuren er zo uit:

- Gemiddeld 55 uur per week in een periode van 4 weken. Hiervan mag bij collectieve regeling worden afgeweken.
- Gemiddeld 48 uur per week in een periode van 16 weken. Wordt er ook in aanwezigheidsdiensten gewerkt, dan mag het gemiddelde over 26 weken berekend worden. Is er bovendien nog een maatwerkregeling (opt-out), dan mag het ten hoogste gemiddeld 60 uur zijn (zie artikel 4.8:2 ATB).
- Werknemer en werkgever maken samen afspraken hoe de werknemer de werktijd per dag en per week invult.
- Indien een werknemer wordt gevraagd om volledig paraat op een kazerneringsdienst te verschijnen, wordt van de werknemer verwacht dat hij op de aanvangstijd direct inzetbaar is voor zijn diensten. De tijd die de werknemer nodig heeft om zich (thuis) voor te bereiden wordt niet gezien als arbeidstijd.

7.2 Rusttijd (algemeen)

De werknemer van 18 jaar of ouder moet op grond van artikel 5:3, lid 2 ATW een onafgebroken rusttijd hebben van ten minste 11 uur in elke aaneengesloten periode van 24 uur, in welke periode de rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot 8 uur, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen. Wordt er in aanwezigheidsdiensten gewerkt, dan gelden andere regels. (Zie 7.4 e.v.).

7.3 Vrije instroom

Voor brandweervrijwilligers die niet geconsigneerd zijn en niet in aanwezigheidsdiensten werken, maar zich op basis van de zgn. vrije instroom inzetten voor de brandweer, gelden de regels van de Arbeidstijdenwet niet, voor zover deze arbeid het repressief optreden bij brand of ongeval betreft en die arbeid voortvloeit uit een oproep, waaraan die werknemer niet verplicht is gehoor te geven. Zie artikel 2.1:2, lid 2 ATB.

N.B. alle planbare werkzaamheden, zoals oefenavonden of voorlichting geven op scholen, worden uiteraard wel als arbeidstijd gerekend.

7.4 Aanwezigheidsdiensten

- Een aanwezigheidsdienst mag op grond van artikel 1:1 ATB in beginsel niet langer dan 24 uur duren, inclusief wacht- of slaapuren. Uitzonderingen hierop is het kwartiertje langer werken (conform 4.4:1 ATB) Zie 6.3.
- Elke AWD, bijvoorbeeld een zgn. 11-uurs dienst, telt als een aanwezigheidsdienst en moet in het totaal van het aantal aanwezigheidsdiensten worden meegenomen.
- Alle uren binnen een aanwezigheidsdienst - het eventueel ingeroosterde werk, het werk uit oproep en het verplicht aanwezig zijn, al of niet rustend - tellen als arbeidstijd.
- Een niet gewerkte AWD door vakantieverlof of ziekte telt niet mee in de aantallen aanwezigheidsdiensten, maar telt door de gelijkstelling met arbeid wel mee bij de vaststelling van de gemiddelde arbeidstijd. Zie artikel 5:2 ATW per week.

7.5 Aantal aanwezigheidsdiensten

De vrijwilliger mag op grond van art. 5.3:5 ATB eenmaal per 7 achtereenvolgende perioden van 24 uur een aanwezigheidsdienst draaien. Let op: dit aantal komt bovenop het aantal aanwezigheidsdiensten dat de werknemer op grond van zijn hoofdbetrekking mag verrichten. Voor deze AWD (van de vrijwilliger) geldt niet dat deze voorafgegaan of opgevolgd moet worden door een rustperiode van 11 uur.

⁷ In een week (168 uur) dient 90 uur rust te zitten.

7.6 Rusttijd en aanwezigheidsdienst

De brandweervrijwilliger die regelmatig⁸ in AWD's werkt moet in elke periode van 7 maal 24 uur, 90 uur rust hebben, dat wil zeggen, één periode van 24 uur en 6 perioden van 11 uur. Als de brandweervrijwilliger ook een hoofdfunctie heeft, mag hij éénmaal per week aansluitend op dit werk in een AWD werkzaamheden voor de brandweer verrichten. Zie artikel 4.8:1, lid 3 onder d ATB. Hij hoeft dus niet, zoals normaal is bij een AWD, voor en na de AWD 11 uur rust te nemen.

7.7 Maatwerkregeling (opt-out)

De vrijwillige brandweerprofessional die regelmatig⁹ in AWD's werkt, verricht ten hoogste 48 uur arbeid gemiddeld in elke periode van 26 weken. Als hij echter een zgn. opt-out of maatwerkregeling heeft getekend op grond van artikel 4.8:2 ATB mag hij

maximaal gemiddeld 60 uur per week werken over een periode van 26 achtereenvolgende weken. Hierbij blijft uiteraard de regel van kracht dat de vrijwilliger eenmaal per 7 achtereenvolgende perioden van 24 uur een aanwezigheidsdienst mag werken. De formulieren omtrent de zgn. opt-out worden vastgelegd in een register dat gevoegd kan worden bij het personeelsdossier (artikel 3.3:1 ATB).

7.8 Opt-out: alleen voor aanwezigheidsdiensten of ook voor overige werkzaamheden?

Bij de uitbreiding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar 60 uur, hoeft de arbeid niet uitsluitend uit aanwezigheidsdiensten te bestaan. Een combinatie van arbeid in reguliere diensten én aanwezigheidsdiensten is ook mogelijk.

⁸ Inspectie SZW hanteert de volgende criteria: regelmatig: wekelijks terugkerend, maar minimaal 26 keer per 26 weken.

⁹ Zie voetnoot 8.

8 Beroepsbrandweer

8.1 Arbeidstijd (algemeen)

In het algemeen mag een werknemer maximaal 12 uur per dienst werken. Per week mag maximaal 60 uur gewerkt worden (zie artikel 5:7 lid 2 ATW). Werkt men regelmatig of voor een aanzienlijk deel in een aanwezigheidsdienst, dan mag in één week ten hoogste 78 uur gewerkt worden¹⁰.

Let op: een werknemer mag niet iedere week het maximaal aantal uren werken. Over een langere periode bekeken, zien de werkuren er zo uit:

- Gemiddeld 55 uur per week in een periode van 4 weken. Hiervan mag bij collectieve regeling worden afgeweken.
- Gemiddeld 48 uur per week in een periode van 16 weken. Wordt er ook in aanwezigheidsdiensten gewerkt, dan mag het gemiddelde over 26 weken berekend worden. Is er bovendien nog een maatwerkregeling (opt-out) van toepassing, dan mag er ten hoogste gemiddeld 60 uur per week gewerkt worden.
- Werknemer en werkgever maken samen afspraken hoe de werknemer de werktijd per dag en per week invult.
- Indien een werknemer wordt gevraagd om volledig paraat op een dienst te verschijnen, wordt van de werknemer verwacht dat hij op de aanvangstijd direct inzetbaar is voor zijn diensten. De tijd die de werknemer nodig heeft om zich (thuis) voor te bereiden wordt niet gezien als arbeidstijd.

8.2 Rusttijd (algemeen)

De werknemer van 18 jaar of ouder moet op grond van artikel 5:3, lid 2 ATW een onafgebroken rusttijd hebben van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen. Wordt er (ook) in aanwezigheidsdiensten

gewerkt, dan gelden andere regels (zie 8.3 e.v.).

8.3 Aanwezigheidsdiensten

Een aanwezigheidsdienst mag niet langer dan 24 uren duren, inclusief wacht- of slaapuren. Uitzonderingen hierop is het kwartiertje langer werken (conform 4.4:1 ATB, zie 6.3).

Elke AWD, bijvoorbeeld een zgn. 11-uurs dienst, telt als een aanwezigheidsdienst en moet in het totaal van het aantal aanwezigheidsdiensten worden meegenomen. Alle uren binnen een aanwezigheidsdienst - het eventueel ingeroosterde werk, het werk uit oproep en het verplicht aanwezig zijn, al of niet rustend - tellen als arbeidstijd.

Een niet gewerkte AWD door vakantieverlof of ziekte telt niet mee in de aantallen aanwezigheidsdiensten, maar telt door de gelijkstelling uit hoofde van artikel 5:2 ATW met arbeid wel mee bij de vaststelling van de gemiddelde arbeidstijd per week.

8.4 Aantal aanwezigheidsdiensten

Een beroepsbrandweermedewerker mag in elke periode van 26 weken, maximaal 62 aanwezigheidsdiensten verrichten. Dit is het maximum aantal AWD's. Dus ook indien de beroepsbrandweermedewerker zijn werk combineert met een functie buiten de Brandweer of met een functie als brandweervrijwilliger, zijn 62 AWD's in elke periode van 26 weken het maximum.

8.5 Rusttijd en aanwezigheidsdienst

Zowel voorafgaand aan als aansluitend op een aanwezigheidsdienst moet een werknemer een onafgebroken rusttijd hebben van ten minste 11 uren. Hiervan mag worden afgeweken indien zich incidentele en onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor het aantal werknemers dat nodig is om een onbelemmerde voortgang van de dienst te waarborgen, onder het vereiste minimum komt. In elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren

¹⁰ In een week (168 uur) dient 90 uur rust te zitten (artikel 4.8:1 ATB).

bedraagt de rusttijd minstens 90 uren. Die rusttijd moet omvatten: een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren en 6 perioden van 11 uur rust. Hierbij kunnen de onafgebroken rustperioden aaneengesloten zijn. Bij collectieve regeling kan worden vastgesteld dat de rusttijd kan bestaan uit: eenmaal 24 uur, alsook 4 onafgebroken rustperioden van ten minste 11 uren, een onafgebroken rustperiode van ten minste 10 uren, en een onafgebroken rustperiode van ten minste 8 uren. Ook in dit geval kunnen de onafgebroken rustperioden aaneengesloten zijn. Zie artikel 4.8:1, lid 3 onder d en 4.8:1, lid 4 en 5 ATB.

8.6 Arbeidstijd bij werken in aanwezigheidsdiensten

Op grond van artikel 4.8:1, lid 3 onder b ATB mag ten hoogste gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken arbeid worden verricht. Is er sprake van een maatwerkregeling (opt-out), dan mag het ten hoogste gemiddeld 60 uur zijn.

8.7 Maatwerkregeling (opt-out)

Als een werknemer bij de brandweer (beroeps of vrijwilliger) een zgn. opt-out of maatwerkregeling heeft getekend (onder voorwaarde dat hij regelmatig of voor een aanzienlijk deel in aanwezigheidsdiensten werkt)¹¹, mag de werknemer gemiddeld 60 uur per week werken over een periode van 26 achtereenvolgende weken. Zie artikel 4.8:2 ATB. De formulieren omtrent de zgn. opt-out worden op grond van artikel 3.3:1 ATB vastgelegd in een register dat gevoegd kan worden bij het personeelsdossier.

8.8 Opt-out: alleen voor aanwezigheidsdiensten of ook voor overige werkzaamheden?

Bij de uitbreiding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naar 60 uur, hoeft de arbeid niet uitsluitend uit aanwezigheidsdiensten te bestaan. Een combinatie van arbeid in reguliere diensten en aanwezigheidsdiensten is ook mogelijk.

8.9 Vergaderen na een aanwezigheidsdienst in relatie tot de 11 uur rust voor of na een aanwezigheidsdienst

Met rusttijd wordt bedoeld de tijd die geen arbeidstijd is (zie artikel 1:7 onderdeel L. Arbeidstijdenwet), dus de tijd dat de werknemer niet onder het gezag van de werkgever staat. Het bijwonen van een vergadering, door de werkgever georganiseerd en dus werkgerelateerd, is arbeidstijd en daardoor geen rusttijd. Indien een aanwezigheidsdienst om 08:00 uur is afgelopen en om 09:30 uur wordt een vergadering bijgewoond, is er slechts sprake van 1,5 uur onafgebroken rust. Dit is niet toegestaan omdat deze te kort is. In principe geldt een rusttijd voor- en na een aanwezigheidsdienst van 11 uur. Onder voorwaarden kan deze worden ingekort tot 10 uren of 8 uren (zie artikel 4.8:1, lid 3, sub c. en lid 5 sub a Arbeidstijdenbesluit) na het einde van een aanwezigheidsdienst (mits de duur van inkorting in de daaropvolgende dienst extra wordt gerust). Indien door de werknemer direct na de dienst een vergadering wordt bijgewoond, wordt niet voldaan aan de minimum rusttijd en is men in overtreding. Na de rusttijd kan de vergadering wel plaatsvinden.

Dezelfde overtreding vindt plaats bij het verrichten van arbeid die voortvloeit uit een andere dienstbetrekking (zoals bijvoorbeeld brandweervrijwilliger of monteur) binnen de rusttijd die geldt voor of na een aanwezigheidsdienst. Maar ook voor werkzaamheden die men verricht als ondernemer of ZZP'er. Als ondernemer of ZZP'er valt men formeel niet onder de Arbeidstijdenwet, maar als de ondernemer naast zijn ondernemerschap ook een functie in loondienst bekleedt, moet hij ook de rusttijden die uit deze loondienstfunctie voortvloeien respecteren. Ook het volgen van (verplichte) opleidingen of cursussen die voortvloeien uit het werk of bijvoorbeeld de tweede loopbaan, kan niet worden aangemerkt als rusttijd.

¹¹ Inspectie SZW hanteert de volgende criteria: regelmatig: wekelijks terugkerend, maar minimaal 26 keer per 26 weken; voor een aanzienlijk deel: meer dan 50% van de arbeidstijd in aanwezigheidsdienst.

N.B. de wet is bedoeld ter bescherming van de werknemers. Vanuit dit oogpunt wordt van de werknemers (ondanks dat zij ZZP-er, 3x minimum loon verdienen of leidinggevende zijn) verwacht dat zij handelen in de geest van de wet en de werkgever zorgvuldig informeren over hun verplichtingen elders (zie artikel 5:15 lid 6 ATW) en zich conformeren aan de voorwaarden die de wet stelt. Zo kan de werkgever ervoor waken dat de arbeids- en rusttijdnormen niet worden overschreden.

9 Beroeps en vrijwilliger?

Een vrijwilliger bij de brandweer kan ook als beroepswerknemer bij de brandweer werkzaam zijn of een andere hoofdwerkgever hebben. Hierdoor worden verschillende arbeidspatronen gecombineerd. Hierbij is het van belang om bij beide werkgevers het arbeidspatroon (incl. begin en eindtijden) te registreren. De werknemer is verantwoordelijk om wijzigingen hierin direct door te geven (zie artikel 5:15 lid 6 ATW en ook CAR-UWO artikel 15:1:e).

¹² Een vrijwilliger die kazernediensten (aanwezigheidsdiensten) draait.

10 Consignatie¹³

Ook als een werknemer niet op de werkplek aanwezig is, kan hij opgeroepen worden om bij onvoorziene omstandigheden verplicht aan het werk te gaan. In artikel 1:7 onder g van de Arbeidstijdenwet heet dit consignatie.

10.1 Arbeidstijd of niet?

In geval van consignatie geldt de tijd waarin een werknemer opgeroepen kan worden niet als arbeidstijd. Als hij echter wordt opgeroepen en aan het werk moet, telt dat wel als arbeidstijd. Voor een oproep staat minimaal een half uur arbeidstijd. Ook als hij maar een kwartier aan het werk is. Als een werknemer binnen een half uur nadat hij via een oproep aan het werk ging opnieuw opgeroepen wordt, geldt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd.

N.b.: In geval van consignatie telt ook de reistijd naar de kazerne mee als arbeidstijd.

10.2 De regels in het kort bij consignatie (artikel 5:9 ATW):

- 1 Een werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken, inclusief de uren die voortkomen uit oproepen;
- 2 Per 4 weken mag een werknemer maximaal 14 dagen oproepbaar zijn;
- 3 Per 4 weken moet een werknemer minimaal 2x 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn;
- 4 Direct voor en na een nachtdienst mag een werknemer niet oproepbaar zijn. Dit mag tot 11 uur voor een nachtdienst en pas weer vanaf 14 uur erna;
- 5 Als een werknemer binnen 16 weken 16 keer of meer oproepbaar is tussen 00.00 uur en 06.00 uur, mag hij niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken;
- 6 Uitzondering: hij mag binnen deze 16 weken gemiddeld 45 uur per week werken onder de volgende voorwaarden:

Hij heeft direct na de laatste nachtoproep 8 uur aaneengesloten rust en hij is niet oproepbaar. Als dat niet mogelijk is, dan moet hij in ieder geval dezelfde dag nog (dus voor 00.00 uur) 8 uur aaneengesloten rusten.

Let op!

- Een oproep geldt niet als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd.
- Een nachtoproep telt niet als nachtdienst.

10.3 Afwijking regels consignatie vrijwillige Brandweer

Voor de vrijwillige Brandweer geldt bij consignatie (Artikel 5.3:2 ATB):

- 14 uur arbeid in elke periode van 24 aaneengesloten uren.
- In alle gevallen mag hij per week gemiddeld 48 uur arbeid verrichten (hoofdbetrekking plus werk brandweer), gemeten over 16 weken, ook in geval van (deels) nachtelijke consignatie.

10.4 Afwijking regels consignatie voor (onder-)commandant vrijwillige brandweer

Voor de commandant of ondercommandant bij de vrijwillige brandweer geldt:

- 91 dagen geen consignatie in elke periode van 182 dagen (zie artikel:5.3:3 lid 3 ATB).
- consignatie mag direct aansluiten op een nachtdienst.

¹³ Ook wel zgn. 'hard' piket genoemd

11 Verplichtingen

- De werkgever moet er zorg voor dragen dat de arbeid die hij zijn werknemers laat verrichten, de normen van de ATW en ATB niet overschrijdt. De werkgever dient hiertoe een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bij te houden. Er zijn geen eisen aan de vormgeving gesteld, maar uit de registratie moet de Inspectie SZW wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit zijn nageleefd. Gegevens dienen op grond van artikel 3.2:1 ATB 52 weken te worden bewaard.
- Bij het opstellen van roosters houdt de werkgever op grond van artikel 4:1a ATW, voor zover als dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan zorgtaken voor kinderen, familie en naasten en aan maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen.
- De werkgever moet bij het opstellen of wijzigen van het arbeidspatroon van zijn werknemers overleg plegen met het medezeggenschapsorgaan en dit tijdig meedelen aan de betreffende werknemers. Bij collectieve regeling kan worden afgesproken wat onder ‘tijdig’ verstaan moet worden. Als deze afspraken niet gemaakt zijn moet een werkgever dit arbeidspatroon minstens 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendmaken. Alleen als de aard van het werk dat verhindert, mag hij zich beperken tot mededeling van de wekelijkse- en zondagsrust (ook 28 dagen van tevoren). Echter uiterlijk 4 dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken, zie artikel 4:2 lid 3 ATW.
- Een werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een Risico-Inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een plan van aanpak op te stellen. Indien ‘arbeidstijden’ een punt van aandacht zijn (bijvoorbeeld wanneer er regelmatig in de nacht wordt gewerkt of in aanwezigheidsdiensten of in lange diensten) moet hij ook nadrukkelijk aandacht besteden aan de arbeidstijden, de risico’s die deze kunnen inhouden en de manier waarop hij die risico’s wilt beperken.
- Het is de plicht van de werkgever om na te vragen of een werknemer ook andere werkzaamheden, bij een andere werkgever, verricht. Ook met deze arbeid dient hij bij het inzetten van zijn werknemers rekening te houden. Tegelijkertijd is het de plicht van de werknemer, die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, aan ieder van die werkgevers tijdig de voor de naleving van de ATW benodigde inlichtingen omtrent zijn arbeid te verstrekken conform artikel 5:15 lid 6 ATW (zie ook: Nevenwerkzaamheden CAR-UWO artikel 15:1:e).

11.1 Nevenwerkzaamheden

Waar ligt de verantwoordelijkheid voor registratie (artikel 15:1:e CAR-UWO)? Brandweervrijwilliger is bijna altijd een nevenfunctie. De organisatie die brandweervrijwilligers inzet zal zich er van moeten vergewissen dat zij met deze inzet de normering van arbeids- en rusttijden niet overschrijdt. Het ligt daarom voor de hand dat de organisatie waar de werknemer als brandweervrijwilliger werkt, de hoofdwerkgever(s), inlicht over de inzet van hun werknemer als brandweervrijwilliger en de hoofdwerkgever vraagt aan te geven hoeveel uur er gemiddeld per week arbeid wordt verricht, volgens welk rooster en of er tijdens de uitvoering van de hoofdfunctie sprake is van aanwezigheidsdiensten, consignatiediensten, zondagsarbeid, etc. Alleen met deze informatie kan de brandweervrijwilliger volgens de normen die gelden ten aanzien van arbeids- en rusttijden juist worden ingezet en ingeroosterd.

De hoofdwerkgever zal zich om dezelfde redenen er van moeten vergewissen of de werknemer, die bijvoorbeeld wordt ingeroosterd voor een consignatiedienst of wordt ingeroosterd voor aanwezigheidsdiensten binnen de 24-uursdienst, nevenwerkzaamheden verricht. Het ligt hierdoor voor de hand dat de hoofdwerkgever via de werknemer

controleert of deze naast zijn hoofdbetrekking nevenwerkzaamheden uitvoert. Wanneer dit het geval is, zal de hoofdwerkgever inzage moeten krijgen in de omvang van deze arbeid en de dagen/tijdstippen waarop deze nevenwerkzaamheden worden verricht. Dit inzicht moet over en weer gemakkelijk kunnen worden gegeven daar zowel de hoofdwerkgever als de nevenwerkgever verplicht zijn tot een 'deugdelijke registratie' van de arbeids- en rusttijden "welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt." (artikel 4:3 lid 1 Arbeidstijdenwet).

12 Gevolgen overtreding

12.1 Een bestuurlijke boete van de Inspectie SZW

De Inspectie SZW kan de werkgever een boete opleggen bij overtreding van de Arbeidstijdenwet. Zij doet dit d.m.v. een (boete-)beschikking.

12.2 Boeterapport

Wanneer een inspecteur een of meer overtredingen constateert, kan hij een boeterapport opmaken. Daarin staat onder meer welke overtredingen de werkgever volgens de inspecteur heeft begaan. Zo nodig zal de inspecteur de werkgever horen en de verklaring in het rapport opnemen. Nadat het boeterapport is afgerond, stuurt de inspecteur het boeterapport naar de afdeling Boete, Dwangsom en Inning (BDI) van de Inspectie SZW. Tegelijkertijd ontvangt de werkgever een kopie van het boeterapport.

12.3 Hoogte van de boete

Voor elke soort overtreding is in de *Beleidsregel boeteoplegging Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit 2013* een zogeheten 'boetenormbedrag' vastgesteld. Dit is het uitgangspunt voor de bepaling van de hoogte van de boete. De boetes worden berekend per overtreding, per persoon en per dag. Er wordt rekening gehouden met de grootte van het bedrijf en of er sprake is van recidive.

12.4 Boetekennisgeving

Bij BDI wordt het boeterapport beoordeeld. Als BDI vaststelt dat de overtreding is bewezen, ontvangt de werkgever een boetekennisgeving. Hierin staat het voornemen om de werkgever een boete op te leggen, het voorgenomen boetebedrag en een omschrijving van de overtreding.

12.5 Zienswijze werkgever

De werkgever kan binnen 2 weken op de boetekennisgeving reageren, door een zienswijze (reactie) te geven. In de zienswijze kan worden

aangegeven waarom de werkgever het niet eens is met de boete, bijv. omdat de werkgever van mening is dat de overtreding niet aan hem te verwijten is of dat hij de boete niet (direct) kan betalen. Als de werkgever verminderd verwijtbaar is of wanneer er andere omstandigheden spelen die maken dat de boete te hoog is, kan de boete in sommige situaties gematigd worden. Als de werkgever geen zienswijze indient, heeft dit verder geen gevolgen voor het recht om in bezwaar en (hoger) beroep te gaan.

12.6 Boetebeschikking

Nadat de termijn voor het indienen van de zienswijze verstreken is, ontvangt de werkgever een boetebeschikking. Hierin staat of de werkgever wel of geen boete krijgt en als de werkgever een boete krijgt, hoe hoog die boete is. Indien de werkgever een zienswijze heeft ingediend, wordt de zienswijze bij de overweging in de boetebeschikking betrokken. Dit kan leiden tot een wijziging van het voornemen een boete op te leggen of tot het opleggen van een lager boetebedrag.

12.7 Bezwaar maken

De werkgever kan tegen de boete bezwaar maken. Nadat de boetebeschikking is opgelegd, moet de werkgever de boete echter wel meteen betalen. Het indienen van bezwaar en (hoger) beroep schort de betalingsverplichting niet op. Bezwaar maken doet de werkgever door binnen 6 weken na de datum van de boetebeschikking een bezwaarschrift in te dienen bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹⁴. Een bezwaarschrift kan ook per e-mail worden ingediend¹⁵.

12.8 Beroep bij de rechter

Wordt het bezwaar van de werkgever afgewezen en is de werkgever het hiermee niet eens, dan kan de werkgever beroep aantekenen bij de rechtbank, sector Bestuursrecht. Dit moet de werkgever doen binnen 6 weken na de dag waarop de beslissing over het

¹⁴ De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v. Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden Bureau Ondersteuning / Team 1 / Postbus 90801 / 2509 LV Den Haag.

¹⁵ Het bezwaarschrift wordt in pdf-formaat, met ingescande handtekening, gezonden naar: wba-bezwaren-bo-t1@minszw.nl.

bezwaarschrift aan de werkgever bekend is gemaakt. In de beslissing staat bij welke rechtbank de werkgever dit beroep kan indienen.

12.9 Hoger beroep bij de Raad van State

Is de werkgever het niet eens met de uitspraak van de bestuursrechter, dan kan hij hoger beroep aantekenen bij de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (raadvanstate.nl). Dit moet hij doen binnen 6 weken na de dag waarop de uitspraak in beroep is gedaan.

12.10 Betalingsregeling

Als de werkgever de boete niet direct kan betalen, bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid een betalingsregeling te treffen. Bij het indienen van de zienswijze kan de werkgever al duidelijk maken, dat hij de boete niet direct of niet volledig kan betalen. Ook nadat de boetebeschikking is toegezonden kan de werkgever nog een betalingsregeling treffen. De werkgever dient deze betalingsregeling dan binnen 2 weken na de datum van de boetebeschikking aan te vragen.

13 Overzicht Brandweer¹⁶

Onderwerp	Sub onderwerp	Norm
Arbeidstijd	Per dienst	12 uur of 24 uur (in geval van een AWD).
	Gemiddeld per week per 26 weken	Gemiddeld 48 uur per week Met opt-out gemiddeld 60 uur per week.
Rusttijden (Beroeps)	Rust voorafgaand en aansluitend na een aanwezigheidsdienst	11 uur N.B. als zich incidentele en onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor het aantal werknemers dat nodig is om een onbelemmerde voortgang van de dienst te waarborgen, onder het vereiste minimum komt, mag deze regel buiten beschouwing blijven.
	Wekelijkse rust bij een aanwezigheidsdienst	Aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren een rusttijd hebben van ten minste 90 uren, welke bestaat uit een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren, alsmede 6 onafgebroken rustperioden van ten minste 11 uren, waarbij onafgebroken rustperioden aaneengesloten kunnen zijn.
	Wekelijkse rust inkorten ¹⁷ bij een aanwezigheidsdienst	Bij collectieve regeling (bijvoorbeeld CAO of afstemming OR/GO) mag de rusttijd van 11 uur eenmaal ingekort worden tot ten minste 10 uren alsmede eenmaal ingekort worden tot ten minste 8 uren. Indien dat wordt gedaan, moeten in de aansluitende rusttijd (na de dienst), de uren die daarvoor zijn ingekort, worden gecompenseerd (dus 11 uur + het aantal uur dat is ingekort in de vorige rustperiode). De onafgebroken rustperioden kunnen aaneengesloten zijn.
Rusttijden (Vrijwilliger)	Periode 7 etmalen	Een vrijwilliger mag eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren de 11 uur rust (voor en na een aanwezigheidsdienst) buiten beschouwing laten.
Aantal aanwezigheidsdiensten (beroeps)	Periode van 26 weken	62 aanwezigheidsdiensten met in achtname van de rusttijden en de maximale arbeidstijd per periode.
Aantal aanwezigheidsdiensten (vrijwilliger)	Periode van 7 etmalen	1
Pauze	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten).
	Bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten).
	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	15 minuten ¹⁸ .

¹⁶ Voor zover regelmatig of voor een aanzienlijk deel werkend in aanwezigheidsdiensten

¹⁷ Bij collectieve regeling

¹⁸ Bij collectieve regeling

14 Algemene regels ATW

		Norm
Arbeidstijd	Per dienst	12 uur
	Per week	60 uur
	Per week per 4 weken	Gemiddeld 55 uur ¹⁹
	Per week per 16 weken	Gemiddeld 48 uur
Rusttijden	Dagelijkse rust	11 uur (aaneengesloten) (1x per week: 8 uur, indien noodzakelijk i.v.m. aard arbeid en omstandigheden).
	Wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in blokken van minimaal 32 uur).
Pauze	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	30 minuten (eventueel 2 x 15 minuten).
	Bij > 10 uur arbeid per dienst	45 minuten (eventueel 3 x 15 minuten).
	Bij > 5.5 uur arbeid per dienst	15 minuten ²⁰
Zondagsrust	Zondagsarbeid	Geen arbeid op zondag, tenzij: – In overeenstemming met het soort werk en bedongen of – noodzakelijk in verband met het soort werk of bedrijfsomstandigheden – Overeengekomen met OR (bij afwezigheid: belanghebbende werknemers) – Individuele instemming.
	Vrije zondagen	13 (per 52 weken) Elk ander aantal ²¹ , mits: Individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar.
Consignatie	Consignatie verbod	– 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken geen consignatie opleggen – 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie en geen arbeid verrichten – Geen consignatie opleggen 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	Arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	Arbeidstijd per week in geval van nachtelijke consignatie	– Gemiddeld 40 uur (per 16 weken) Of
	<i>Geldt indien per 16 weken 16 x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 0.00 en 06.00 uur</i>	– Gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: – 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (in geval van laatste oproep tussen 0.00 en 06.00 uur) Hetzij – Gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06.00 uur (als laatste oproep tussen 0.00 en 06.00 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst).

¹⁹ Bij collectieve regeling

²⁰ Bij collectieve regeling

²¹ Bij collectieve regeling

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u ook de website van het ministerie bezoeken: www.szw.nl.

Colofon

Dit is een uitgave van Brandweer Nederland

Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

Postbus 7010
6801 HA Arnhem

T (026) 355 24 55
F (026) 351 50 51

E kwaliteitsbureau@brandweernederland.nl
I www.brandweernederland.nl

Redactie	M. Sinselmeijer M. Van der Meijden E. Coremans M. Swart
Eindredactie	Communicatie Brandweer Nederland
Vormgeving	OudZuid Ontwerp mediavormgevers

Februari 2020

Disclaimer

Dit naslagwerk is informatief van aard. Er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Dat kan alleen aan de artikelen uit de arbeidstijdenwet, arbeidstijdenbesluit en CAR-UWO.



BRANDWEER
Nederland