



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

De Arbeidstijdenwet

Informatie voor werkgevers en werknemers

De Arbeidstijdenwet

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 en het Arbeidstijdenbesluit.

Inhoud

De Arbeidstijdenwet	2
Wat regelt de Arbeidstijdenwet?	3
Hoeveel mag een werknemer werken?	4
Is werken op zondag verplicht?	5
Welke regels gelden voor nachtdiensten?	6
Welke regels gelden voor oproepbaar zijn bij onvoorziene omstandigheden (consignatie)?	8
Welke regels gelden voor bereikbaar zijn op de werkplek (aanwezigheidsdienst)?	9
Werk en zwangerschap	10
Wat zijn de uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet?	11
Specifieke regels	13
Geldt de Arbeidstijdenwet ook voor stagiairs en zelfstandigen?	25
Voor wie geldt de Arbeidstijdenwet niet?	26
Welke verplichtingen heeft de werkgever?	27
Overtreding: wat zijn de gevolgen?	28
Schematisch overzicht Arbeidstijdenwet	29
Meer informatie	31

Wat regelt de Arbeidstijdenwet?

In de Arbeidstijdenwet staat hoe lang een werknemer per dag en per week mag werken en wanneer hij* recht heeft op pauze of rusttijd. Die regels zijn er met het oog op gezondheid, veiligheid en welzijn, maar ook om werk, privé en zorgtaken te kunnen combineren. De regels gelden voor werknemers van achttien 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.

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. Deze sectoren hebben dus met de algemene regels uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit én de aparte sectorregels te maken.

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).

*waar hij staat kan ook zij gelezen worden

Hoeveel mag een werknemer werken?

Een werknemer mag maximaal 12 uur per dienst werken. Per week mag maximaal 60 uur gewerkt worden.

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

- per week per 4 weken: gemiddeld 55 uur per week in een periode van vier weken lang; in een collectieve regeling (bijvoorbeeld cao) kunnen hierover afwijkende afspraken gemaakt zijn. Maar een werknemer mag nooit meer dan 60 uur per week werken.
- per week per 16 weken: gemiddeld 48 uur per week in een periode van 16 weken lang. Werknemer en werkgever maken samen afspraken hoe de werknemer de werktijd per dag en per week invult.

Rust na werktijd

- Na een werkdag mag een werknemer 11 uur aaneengesloten niet werken. Wel mag deze rustperiode eens in de 7 dagen ingekort worden tot 8 uur als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- Bij een 5-daagse werkweek mag een werknemer na een werkweek 36 uur aaneengesloten niet werken.
- Een langere werkweek is ook mogelijk, mits in een periode van 14 dagen de werknemer minimaal 72 uur aaneengesloten niet werkt. Deze periode mag gesplitst worden in twee perioden van minimaal 32 uur.

Pauze houden

- Werkt een werknemer langer dan 5 ½ uur, dan heeft hij minimaal 30 minuten pauze. 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 15 minuten pauze.

Is werken op zondag verplicht?

Het uitgangspunt is dat een werknemer niet op zondag hoeft te werken, tenzij een werkgever dat met hem heeft afgesproken.

Werken op zondag mag overigens alleen als het soort werk dat noodzakelijk maakt. Bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, horeca, bij de politie of brandweer. Maar bijvoorbeeld ook in de industrie waar een bepaald productieproces niet onderbroken mag worden.

Ook kunnen de **bedrijfsomstandigheden** zondagswerk noodzakelijk maken. In dat geval moet eerst met de ondernemingsraad overeenstemming bereikt zijn. Bovendien moet de werknemer ook zelf hiermee instemmen.

Een werknemer heeft minstens **13 vrije zondagen per jaar**. In een cao kan zijn afgesproken dat het aantal vrije zondagen minder dan 13 is, maar ook in dit geval moet de werknemer daar zelf mee instemmen.

Welke regels gelden voor nachtdiensten?

Er is sprake van een nachtdienst als er tijdens een dienst meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends. Voor nachtdiensten gelden strengere regels dan voor dagdiensten.

Aantal uur in een nachtdienst

- Per nachtdienst mag niet meer dan 10 uur gewerkt worden.
- Als een nachtdienst eindigt ná 02.00 uur wordt hierna minimaal 14 uur niet gewerkt. Maximaal 1 keer per week mag dat ingekort worden tot 8 uur. Maar alleen als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- Als een nachtdienst eindigt vóór 02.00 uur geldt net als bij dagdiensten dat er na de dienst 11 aaneengesloten uren niet gewerkt mag worden.
- Maximaal 5 keer per twee weken en 22 keer per jaar mag een werknemer 12 uur in een nachtdienst werken. Na een nachtdienst van 12 uur mag er minimaal 12 uur niet werkt worden.
- Na een reeks van 3 of meer nachtdiensten mag een werknemer minimaal 46 uur niet werken. Wanneer de laatste nachtdienst bijvoorbeeld op dinsdagochtend 06.00 uur eindigt, dan mag hij vanaf donderdag 04.00 uur zijn werk hervatten.

Aantal nachtdiensten

- Een werknemer mag per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten draaien.
- Een werknemer mag niet meer dan 7 achtereenvolgende diensten werken als één van die diensten een nachtdienst is. Dit mogen er 8 zijn als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en dit in een collectieve regeling is afgesproken.
- Als de werknemer slechts af en toe een nachtdienst draait (minder dan 16 keer per 16 weken) geldt hetzelfde als voor dagdiensten: gemiddeld 48 uur werken per week.
- Als een werknemer regelmatig nachtdiensten draait (16 keer of meer per 16 weken), dan mag hij niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken.





Verhogen aantal nachtdiensten

- Het aantal nachtdiensten mag bij collectieve regeling worden verhoogd van 117 naar 140 nachtdiensten per jaar als het soort werk of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
- Werkt de werknemer alleen in de “randen van de nacht”, bijvoorbeeld als de werkdag om 04.00 uur begint, dan mag bij collectieve regeling ook gebruikgemaakt worden van de regel dat de werknemer maximaal 38 uur per 2 weken werkt tussen 00.00 en 06.00 uur.

Overgangsregeling als er bijna altijd is nachts gewerkt wordt

Nu de nieuwe Arbeidstijdenwet op 1 april 2007 in werking is getreden, is ook de overgangsregeling Permanente nachtarbeid voor onbepaalde tijd van kracht. Als een werknemer al vóór 1 januari 1996 vooral is nachts werkte, dan mag hij dit werkpatroon ook na 1 april voortzetten. In elke periode van 4 aaneengesloten weken mag de werknemer maximaal 20 nachtdiensten draaien.

Welke regels gelden voor oproepbaar zijn bij onvoorziene omstandigheden (consignatie)?

Ook als een werknemer niet op de werkplek aanwezig is kan hij opgeroepen worden om bij **onvoorziene omstandigheden** aan het werk te gaan. In de Arbeidstijdenwet heet dit consignatie.

Vergelijkbaar met consignatie is de bereikbaarheidsdienst. Het verschil is dat een oproep in geval van een bereikbaarheidsdienst een normaal onderdeel van de functie is, bijvoorbeeld in de kraamzorg. Bereikbaarheidsdiensten komen alleen voor in de zorgsector.

Arbeidstijd of niet?

In geval van consignatie en bereikbaarheidsdienst 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.

De regels in het kort bij consignatie:

- Een werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken, inclusief de uren die voortkomen uit oproepen.
- Per 4 weken mag een werknemer maximaal 14 dagen oproepbaar zijn.
- Per 4 weken moet een werknemer minimaal tweemaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn.
- 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.
- 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.
- 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.

Naast consignatie en bereikbaarheidsdienst is in het Arbeidstijdenbesluit nog een andere vorm van “bereikbaar zijn” geregeld, namelijk de aanwezigheidsdienst. In geval van een aanwezigheidsdienst moet een werknemer wel op de werkplek blijven. Voor aanwezigheidsdiensten geldt een bijzondere regeling.

Welke regels gelden voor bereikbaar zijn op de werkplek (aanwezigheidsdienst)?

Tijdens een aanwezigheidsdienst moet een werknemer op de werkplek blijven, zodat hij na een oproep zo snel mogelijk aan het werk kan gaan. Dit mag alleen als het soort werk dat noodzakelijk maakt en het werk redelijkerwijs niet op een andere manier te organiseren is (bijvoorbeeld in de zorg of bij de brandweer). Bovendien moet het werken in aanwezigheidsdiensten in een collectieve regeling zijn afgesproken.

Let op: Alle tijd in aanwezigheidsdienst telt als arbeidstijd. Dit betekent dat bijvoorbeeld een 24-uurs aanwezigheidsdienst niet realiseerbaar is binnen de algemene kaders van de wet, omdat er dan niet voldaan kan worden aan de normen voor de arbeidstijd per dienst of de dagelijkse rust. Als u echter regelmatig of voor een belangrijk deel in aanwezigheidsdienst werkt, kunnen deze regels buiten toepassing blijven, indien, ten gevolge van het verrichten van een of meer aanwezigheidsdiensten, het niet mogelijk is aan deze algemene regels te voldoen. Voor de dagen, weken of andere referentieperioden uit de wet waarin niet in aanwezigheidsdienst gewerkt wordt gelden uiteraard de algemene wettelijke regels. Dit is ook het geval als u slechts incidenteel in aanwezigheidsdienst werkt.

Voor werk in aanwezigheidsdiensten gelden de volgende regels:

- Direct voor en na een aanwezigheidsdienst mag een werknemer minimaal 11 uur niet werken. Per week mag deze rust 1 keer ingekort worden tot 10 uur en 1 keer tot 8 uur, als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken en dit collectief wordt afgesproken. Beide inkortingen mogen niet direct achter elkaar worden toegepast en moeten dus worden verspreid over de week.
- Een ingekorte rust tussen twee diensten moet in de daaropvolgende rust-periode worden gecompenseerd. Na een inkorting van de rust moet in dat geval de eerste daaropvolgende rustperiode worden verlengd met de gemiste uren.
- In elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren bedraagt de rusttijd minstens 90 uren. Die rusttijd moet minstens omvatten een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren, alsook vier onafgebroken rustperioden van ten minste 11 uren, een onafgebroken rustperiode van ten minste 10 uren, en een onafgebroken rustperiode van ten minste 8 uren, waarbij onafgebroken rustperioden aaneengesloten kunnen zijn.
- Een aanwezigheidsdienst mag niet langer dan 24 uur duren, inclusief wacht- of slaapuren.
- In 26 weken mag een werknemer maximaal 52 keer in een aanwezigheidsdienst werken.
- Alle uren binnen een aanwezigheidsdienst - het eventueel ingeroosterde werk, het werk uit oproep en de uren van verplicht aanwezig zijn - tellen als arbeidstijd.
- In een periode van 26 weken mag een werknemer ten hoogste gemiddeld 48 uur per week werken.
- Werkgever en werknemer kunnen in overleg ook gebruikmaken van de "maatwerkconstructie" of opt-out. Zij kunnen een regeling treffen om tot 60 uur per week te werken. Indien een werknemer hiermee akkoord gaat moet hij hier schriftelijk mee instemmen.
- De schriftelijke instemming geldt voor een periode van 26 weken en wordt steeds stilzwijgend verlengd voor eenzelfde periode, tenzij een werknemer uitdrukkelijk aangeeft dat hij het met die stilzwijgende verlenging niet eens is.

Werk en zwangerschap

In de Arbeidstijdenwet staan enkele speciale regels voor vrouwen, met het oog op zwangerschap en moederschap. Het werk voor de zwangere en de pas bevallen vrouw moet zodanig zijn ingericht, dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Een zwangere vrouw heeft recht op extra pauzes en is in principe niet verplicht om te werken in nachtdienst, of om over te werken. Ook heeft een zwangere vrouw het recht om te werken in een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon. Vanaf 4 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling tot zes weken na de bevalling mag zij niet werken. De eerste negen maanden na de geboorte mag de vrouw haar werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven. De werkgever moet hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen. De vrouw heeft recht op het geven van borstvoeding of om te kolven zo vaak en zo lang als nodig is, maar in totaal maximaal een kwart van de arbeidstijd. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

Wat zijn de uitzonderingen op de Arbeidstijdenwet?

In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) staan uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet. Er zijn algemene uitzonderingen die gelden voor bepaalde werknemers en bepaalde situaties en uitzonderingen die gelden voor bepaalde sectoren, zoals de zorg of de mijnbouw. Deze sectoren hebben dus met de algemene regels uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit én de aparte sectorregels te maken.

Collectieve regeling

Tenzij anders vermeld, is toepassing van onderstaande uitzonderingen alleen mogelijk bij collectieve regeling.

Aanwezigheidsdiensten

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 in de zorg of bij de brandweer).

Langer werken voorafgaand aan feestdagen

Als het in verband met de voorbereiding op een feestdag noodzakelijk is, mag in de periode van 7 dagen voorafgaande aan die feestdag 2 keer maximaal 14 uur gewerkt worden (ook in de nacht). Onder een feestdag wordt in ieder geval verstaan: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Pinksteren, 5 december en Kerstmis, maar ook andere feestdagen kunnen hiervoor in aanmerking komen. Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Langere nachtdienst in het weekend

Tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur mag een werknemer, naast een nachtdienst van tien uur, twee nachtdiensten van maximaal 11 uur draaien. Na een dergelijke nachtdienst heeft de werknemer minimaal 12 uur rust. Als de werknemer van deze regeling gebruik maakt, moet hij minstens 26 zondagen per jaar vrij hebben.

Deze regeling mag niet gebruikt worden in combinatie met de algemene regels voor langere nachtdiensten.

Langere nachtdienst buiten het weekend

Als buiten het weekend de bezetting van het personeel door onvoorziene omstandigheden onder het minimum komt, of omdat het een feestdag betreft, mogen de overblijvende werknemers 12-uurs nachtdiensten draaien. Gedurende deze diensten mag maximaal 12 uur worden gewerkt. Dit mag maximaal 2 keer per 2 weken en 8 keer per 52 weken. Direct na een dergelijke nachtdienst heeft een werknemer minimaal 12 uur rust.

Ook deze regeling mag niet gebruikt worden in combinatie met de algemene regels voor langere nachtdiensten.

Langer werken bij 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 dan 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken (ook in de nacht). Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Kwartiertje extra voor overdracht werkzaamheden

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 ploegdiensten. Als door deze 15 minuten een dienst een nachtdienst wordt, telt deze niet mee voor het aantal nachtdiensten. Voor de toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming vereist.

Oproep tijdens pauze

Als de aard van het werk dit noodzakelijk maakt, kan worden afgesproken dat een werknemer tijdens zijn pauze oproepbaar blijft. Deze zogeheten geconsigneerde pauzes tellen niet mee voor het aantal malen dat een werknemer geconsigneerd mag zijn. Als een werknemer de daadwerkelijke werkplek niet mag verlaten, dan tellen deze pauzeperioden wel mee als arbeidstijd.

Afzien van pauze

Als een werknemer door de aard van het werk de werkplek niet kan verlaten om pauze te nemen, is het mogelijk dat wordt afgezien van een pauze. Het gaat hierbij vaak om alleen werken. In dat geval mag per periode van 16 weken maximaal gemiddeld 44 uur per week worden gewerkt.

Als de afwijkende pauzeregeling op een werknemer van toepassing is en er wordt ook gebruikgemaakt van de regeling Langere nachtdienst in het weekend, dan mag hij niet meer dan 10 uur per nachtdienst werken.

Referentieperiode verlengen naar 52 weken

Door onvoorziene omstandigheden of door de aard van het werk kan het werkaanbod sterk wisselen gedurende het jaar (bijvoorbeeld seizoensgebonden werk). In dat geval mag de 16 weken waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend (de zogenoemde referentieperiode) worden verlengd naar 52 weken. Ook mag de referentieperiode verlengd worden als een werknemer uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft. Dit mag op twee manieren:

- In een periode van 52 weken mag hij maximaal gemiddeld 48 uur per week werken. Voor deze verlenging moet er overeenstemming op cao-niveau zijn.
- In geval van nachtdiensten: in een periode van 52 weken mag hij maximaal gemiddeld 40 uur per week werken. Voor deze verlenging kan ook een overeenstemming op ondernemingsniveau volstaan.

Specifieke regels

Een aantal afwijkende regels -gebaseerd op het Arbeidstijdenbesluit- mogen alleen worden toegepast als het werk verricht wordt binnen een betreffende sector. De belangrijkste regels worden hierna beschreven. Let wel: de overige regels van de Arbeidstijdenwet, voor zover van toepassing, blijven gewoon van kracht. In het Arbeidstijdenbesluit is exact aangegeven voor welke categorie werkzaamheden of werknemers in de genoemde sectoren de afwijkingen gelden.

Collectieve regeling

Tenzij anders vermeld, is toepassing van de specifieke regels alleen mogelijk bij collectieve regeling.

Audiovisuele producties

Audiovisuele producties: werkzaamheden met betrekking tot het totstandkomen en het uitzenden van audio-, visuele of audiovisuele producties evenals de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, verricht door werknemers van 18 jaar of ouder.

Arbeids- en rusttijden

- dagelijkse rusttijd 11 uur. Deze rusttijd mag 12 maal in elke periode van 4 weken worden ingekort tot ten minste 10 uur, en
- gemiddeld 40 uur arbeid per week gemeten over een periode van een jaar.

Baggerwerkzaamheden

Baggerwerkzaamheden: werkzaamheden die bestaan uit het baggeren, zuigen, opspuiten, verplaatsen of winnen van materialen voor industriële, bouwkundige of andere doeleinden en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

Let op: de regels zijn niet van toepassing op bemanningsleden aan boord van een binnenvaartuig of schepelingen op een zeeschip - dus zij die primair onder het gezag van de kapitein vallen -, en gelden uitsluitend binnen Nederland.

Wekelijkse arbeidstijd

72 uur per week

Nachtdiensten

- 11 uur arbeid per nachtdienst.
- 12 uur aaneengesloten rust na een nachtdienst.
- 60 uur aaneengesloten rust na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 nachtdiensten.
- ten hoogste 36 nachtdiensten eindigend na 02.00 uur in elke periode van 16 aaneengesloten weken.

Bioscopen

Bioscopen: werkzaamheden, verricht in een bioscoop door een werknemer van 18 jaar of ouder en die bestaat uit het uitsluitend of in hoofdzaak:

- a. bedienen van filmapparatuur als operateur of leerlingoperateur, of
- b. het namens de werkgever en in diens plaats uitoefenen van het bioscoopbedrijf.

Arbeidstijd per (nacht)dienst

- 12 uur of
- 14 uur, mits niet vaker dan 26 x per jaar en deze diensten moeten gevolgd worden door een rust van ten minste 24 uur.

Wekelijkse arbeidstijd

- 72 uur;
- 40 uur gemiddeld per week gemeten over een periode van een jaar.

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

11 uur, 4 x per 4 weken in te korten tot 8 uur.

Brandweer**Let op:**

- Hieronder kunnen zowel de gemeentelijke brandweer als de bedrijfsbrandweer vallen en zowel de vrijwillige brandweer als de beroepsbrandweer.
- Vrijwilligers bij de vrijwillige brandweer zijn geen vrijwilliger in de zin van de Arbeidstijdenwet.
- De specifieke regels betreffen uitsluitend de regels voor consignatie en aanwezigheidsdiensten.
- Op de normale werkzaamheden, zoals het blussen van een brand, zijn de regels van de arbeidstijdenwet van toepassing.

Vrijwillige brandweer*Maximale arbeidstijd bij consignatie*

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



Consignatievrije perioden

Op de vrijwillige brandweer zijn de normale beperkingen van consignatie van toepassing (14 dagen per 28 dagen geen consignatie, waarvan ten minste 2 perioden van 2 aaneengesloten dagen noch consignatie, noch andere arbeid, en geen consignatie 11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst), behalve als men (onder-)commandant is.

- Voor de commandant of ondercommandant bij de vrijwillige brandweer geldt: 91 dagen geen consignatie in elke periode van 182 dagen.
- De commandant of ondercommandant bij de vrijwillige brandweer mag direct aansluitend op een nachtdienst consignatie opgelegd krijgen.

Aanwezigheidsdiensten

- 1 aanwezigheidsdienst per 7 achtereenvolgende dagen. Let op: dit aantal komt bovenop het aantal aanwezigheidsdiensten dat de werknemer op grond van zijn hoofdbetrekking mag verrichten.
- Op de vrijwillige brandweer zijn verder de normale rust regels rondom een aanwezigheidsdienst van toepassing, behalve dat hij maximaal 1x per 7 achtereenvolgende dagen de rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst niet in acht hoeft te nemen.

Beroepsbrandweer

Aanwezigheidsdiensten

- 62 aanwezigheidsdiensten in elke periode van 26 achtereenvolgende weken.
- Op de beroepsbrandweer zijn verder de normale rust regels rondom een aanwezigheidsdienst van toepassing, behalve indien het aantal werknemers dat nodig is om een onbelemmerde voortgang van de dienst te waarborgen, onder het vereiste minimum komt. In dat geval is de rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst niet verplicht.

Brood- en banketbakkerij

Brood- en banketbakkerij: werkzaamheden die bestaan uit het bakken van brood en banket en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

Rusttijd na een reeks nachtdiensten

36 uur na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 6 nachtdiensten

Regels nachtarbeid jeugdigen in opleiding

Voor jeugdige werknemers (16- en 17-jarigen) die een opleiding volgen tot brood- en banketbakker, tot broodbakker of tot leidinggevende mogen onderstaande regels voor nachtarbeid worden toegepast, voor zover dit noodzakelijk is in het kader van hun opleiding:

- Geen arbeid tussen 22.00 uur en 04.00 uur;
- 8 uur arbeid per nachtdienst en 40 uur per week;
- 4 nachtdiensten per 7 achtereenvolgende dagen;
- 14 uur rust na een nachtdienst.

Regels nachtarbeid ambachtelijke bakkerijen

In brood- en banketbakkerijen waar op ambachtelijke wijze werkzaamheden worden verricht en waar uitsluitend of in hoofdzaak wordt geproduceerd voor een of meer eigen brood- en banketwinkels geldt: 20 nachtdiensten (eindigend na 02.00 uur) per 4 weken.

Defensie

Defensie: werkzaamheden verricht door jeugdig defensiepersoneel.

Let op: de onderstaande regels zijn niet van toepassing op burgerpersoneel dat werkzaam is bij het ministerie van Defensie, maar alleen op in actieve dienst zijnde militaire ambtenaren en in werkelijke dienst zijnde dienstplichtigen.

Jeugdige werknemers

Wekelijkse arbeidstijd:

40 uur gemiddeld per 16 weken.

Overige arbeids- en rusttijden

Voor het jeugdig defensiepersoneel gelden de zelfde normen voor arbeids- en rusttijden als voor werknemers van 18 jaar en ouder.

Horecabedrijf

Horecabedrijf: nachtarbeid verricht in uitgaansgelegenheden, zoals cafés, casino's en discotheken, waar uitsluitend of in hoofdzaak werkzaamheden worden verricht in een nachtdienst.

Aantal nachtdiensten

20 nachtdiensten (eindigend na 02.00 uur) per 4 weken.

Inwonend huishoudelijk personeel

Inwonend huishoudelijk personeel: werkzaamheden van huishoudelijk aard ten behoeve van een particuliere huishouding, waarbij de werknemer in de particuliere huishouding inwoont. De huishoudelijke werkzaamheden kunnen worden verricht in het particuliere huis, ook als dit een (deels) bedrijfsmatige functie heeft.

Let op: onderstaande regels komen in de plaats van de algemene regels voor arbeids- en rusttijden.

Arbeids- en rusttijden

- 9 uur rust per 24 uur.
- pauze na 4 uur arbeid (van ten minste 15 minuten).
- 36 uur aaneengesloten rust per week.
- 13 vrije zondagen per jaar.
- 60 uur arbeid in één week.
- gemiddeld 48 uur per week gemeten over 16 weken.

Lokaalspoorwegen

Lokaalspoorwegen: werkzaamheden verricht door bestuurders van trams en metro's. Volgens de algemene regels dient na een reeks van 3 nachtdiensten een rust van 46 uur te volgen. Onderstaande regel maakt het mogelijk deze rusttijd van 46 uur pas te nemen na 3 nachtdiensten en een korte dagdienst. Als van dit arbeidspatroon geen gebruik gemaakt wordt, gelden de algemene regels rond nachtarbeid.

Nachtdiensten

- Ten hoogste 4 nachtdiensten (eindigend voor of op 02.00 uur) per 7 achtereenvolgende dagen;
- Gevolgd door een dagdienst van ten hoogste 6 uur;
- Ten minste 11 uur rust tussen de laatste nachtdienst en de korte dagdienst;
- Ten minste 46 uur rust na de korte dagdienst wel.

Mijnbouw

Ook in de mijnbouw geldt een aantal specifieke regels, die in de plaats treden van de overeenkomstige regels van de Arbeidstijdenwet. De specifieke regels gelden zowel voor mijnbouwarbeid op zee (mijnbouwinstallaties) als voor overige mijnbouwwerken. Daarnaast zijn er nog aparte regels voor duikers.

Algemene regels in de mijnbouwsector

- Hoger personeel en leidinggevenden: De algemene regel is dat werknemers die 3 x het minimumloon of meer verdienen, niet onder de normen van de Arbeidstijdenwet vallen. Dit geldt niet voor arbeid in de mijnbouw, vanwege de zwaarte ervan en de ermee verbonden risico's. Op een mijnbouwwerk is maar één categorie uitgezonderd, en dat is degene wiens werk geheel of voor het grootste deel bestaat uit het geven van leiding. Dus de werknemer die naast zijn fysieke arbeid ten behoeve van het mijnbouwwerk ook nog bepaalde leidinggevende of coördinerende taken heeft, valt hier niet onder. Voor hem blijven de normen van de Arbeidstijdenwet gewoon van toepassing, ook als zijn loon meer bedraagt dan 3 x het minimumloon.
- Zelfstandigen: De algemene regel dat de Arbeidstijdenwet alleen van toepassing is op werknemers en niet op zelfstandigen, geldt niet voor arbeid in de mijnbouw. I.v.m. de veiligheid van het mijnbouwwerk en het productieproces is het van belang dat ook zelfstandigen die arbeid verrichten op, vanaf of ten behoeve van een mijnbouwwerk (dus bijvoorbeeld duikers, werkend vanaf een schip), zich aan de normen van de Arbeidstijdenwet houden.
- Registratie: Behalve dat, naast andere algemene verplichtingen, de werkgever een registratie moet bijhouden van de arbeids- en rusttijden van de werknemers, is het in geval van mijnbouwarbeid tevens verplicht dat deze registratie op het mijnbouwwerk zelf aanwezig is. Deze ter plaatse geregistreerde gegevens moeten binnen 6 weken ook aanwezig zijn op het hoofdkantoor van de werkgever in Nederland.
- Ook buiten Nederland: De algemene regel dat de Arbeidstijdenwet alleen binnen Nederland geldt, kent enkele uitzonderingen, en arbeid in de mijnbouw is er één van. De wet is ook van toepassing:
 - op arbeid op of vanaf een mijnbouwinstallatie (op zee) op het continentaal plat
 - op duikwerkzaamheden t.b.v. een mijnbouwinstallatie (op zee) op het continentaal plat
 - op duikwerkzaamheden op of vanaf buitenlandse zeeschepen op het continentaal plat t.b.v. een mijnbouwinstallatie (op zee). (Als het om andere arbeid gaat is de Arbeidstijdenwet niet van toepassing op buitenlandse zeeschepen. Op zeeschepen onder Nederlandse vlag geldt de Arbeidstijdenwet te allen tijde, ook buiten het continentaal plat).

Mijnbouwarbeid op zee

Voor arbeid, verricht op of vanaf een mijnbouwwerk op zee (mijnbouwinstallatie) gelden de volgende regels. Voor de toepassing is geen collectieve overeenstemming vereist.

- Maximaal 11 uur arbeid per (nacht)dienst.
- Maximaal 14 diensten per 28 dagen.
- In een periode van 16 weken maximaal 40 uur arbeid gemiddeld per week.
- Tijdens een dienst 1 uur pauze. Deze mag gesplitst worden in 2 of meer pauzes (van ten minste 15 minuten).
- Na een dienst geldt een onafgebroken rusttijd van 12 uur. De rusttijd mag 4 x per 4 weken ingekort worden tot 8 uur.
- De arbeidstijd mag 2 keer per 28 dagen verlengd worden met een uur in verband met oefeningen en trainingen t.b.v. de veiligheid van de arbeid. Dit geldt ook voor het verkorten van de rusttijd met 1 uur.
- In een periode van 26 weken wordt iedere periode van 24 uur die wordt doorgebracht op locatie (de mijnbouwinstallatie) gecompenseerd met een minstens even lange periode van rust, die elders moet worden doorgebracht (dus niet op de mijnbouwinstallatie). In de praktijk komt het veelal neer op een arbeidspatroon van 14 dagen arbeid, gevolgd door 14 dagen rust aan de wal.
- De periode van rust mag worden onderbroken, maar uitsluitend ten behoeve van oefeningen en trainingen die niet op de werkplek kunnen plaatsvinden en noodzakelijk zijn voor de veiligheid van de arbeid.
- In een periode van 52 weken mag men 20 dagen van de elders genoten rust besteden aan oefeningen en trainingen ten behoeve van de veiligheid. Wel is er een beperking aan het aantal dagen dat achtereenvolgend een oefening of training kan worden gevolgd, namelijk 5.
- Indien een werknemer geconsigneerd is (oproepbaar voor onvoorziene omstandigheden) mag hij per 24 uur maximaal 13 uur arbeid verrichten en per week maximaal 85 uur. Voor deze afwijkende consignatieregeling is wel collectieve overeenstemming vereist.

Mijnbouwarbeid op land

Voor arbeid, verricht op of vanaf een mijnbouwwerk op land gelden dezelfde regels als voor een mijnbouwwerk op zee (mijnbouwinstallatie). Het enige verschil is dat voor de toepassing ervan collectieve overeenstemming is vereist.



Tijdelijke projecten

Voor werknemers die arbeid verrichten op of vanaf een mijnbouwwerk (op land of op zee), maar niet langer dan 6 weken arbeid op dezelfde arbeidsplaats verrichten, gelden de volgende regels. Voor de toepassing ervan is geen collectieve overeenstemming vereist

- Maximaal 11 uur arbeid per (nacht)dienst.
- Maximaal 15 diensten per 21 dagen.
- Maximaal 72 uur onafgebroken rust per 21 dagen.
- In een periode van 26 weken maximaal 40 uur arbeid gemiddeld per week.
- Tijdens een dienst 1 uur pauze. Deze mag gesplitst worden in 2 of meer pauzes (van ten minste 15 minuten).
- Na een dienst geldt een onafgebroken rusttijd van 12 uur. De rusttijd mag 3 x per 3 weken ingekort worden naar 8 uur.
- De arbeidstijd mag 2 keer per 28 dagen verlengd worden met een uur in verband met oefeningen en trainingen t.b.v. de veiligheid van de arbeid. Dit geldt ook voor het verkorten van de rusttijd met 1 uur.
- In een periode van 16 weken wordt iedere periode van 24 uur die wordt doorgebracht op locatie (de mijnbouwinstallatie) gecompenseerd met een minstens even lange periode van rust, die elders moet worden doorgebracht (dus niet op de mijnbouwinstallatie). In de praktijk komt het veelal neer op een arbeidspatroon van 14 dagen arbeid, gevolgd door 14 dagen rust aan de wal.
- Indien een werknemer geconsigneerd is (oproepbaar voor onvoorziene omstandigheden) mag hij per 24 uur maximaal 13 uur arbeid verrichten en per week maximaal 85 uur. Voor deze afwijkende consignatieregeling is wel collectieve overeenstemming vereist.
- Als een werknemer, na 14 dagen te hebben gewerkt in een niet-tijdelijk project overgaat naar een tijdelijk project, mag hij (ten hoogste 2 maal per jaar) al na 6 dagen rust aan de wal overgaan naar zijn tijdelijk project. De 8 dagen rust aan wal die hij nog tegoed heeft, moet hij wel op een later tijdstip opnemen.

Duikers

- Voor werknemers die duikwerkzaamheden en direct daarmee samenhangende werkzaamheden verrichten op, vanaf of ten behoeve van een mijnbouwwerk op zee (mijnbouwinstallatie) gelden de volgende regels.
- Maximaal 10 uur arbeid per (nacht)dienst en 70 uur in één week.
- De werknemer mag ten hoogste 28 dagen aaneengesloten op locatie aanwezig zijn.
- Na deze 28 dagen geldt een aaneengesloten rusttijd van ten minste 1 week. Deze periode van rust moet elders (dus niet op locatie) worden doorgebracht.
- Berekend over een periode van 26 weken mag de werknemer in totaal 121 dagen op locatie aanwezig zijn. De overige dagen (61) moeten elders (dus niet op locatie) worden doorgebracht.
- Is de werknemer minder dan 28 dagen op locatie dan geldt voor elke periode van 7 x 24 uur doorgebracht op locatie 2 dagen rust. Deze periode van rust moet elders (dus niet op locatie) worden doorgebracht.
- Is een werknemer minder dan 7 dagen op locatie dan wordt de daaropvolgende rust naar rato berekend, met een minimum van 24 uur.
- De rusttijd na een dienst bedraagt 8 uur.

Saturatieduikers

- Voor saturatieduikers gelden afwijkende regels. Ook deze kunnen uitsluitend bij collectieve regeling worden toegepast.
- Per (nachtdienst) mag een werknemer 11 uur werken. Maximaal 28 (nacht)diensten achter elkaar.
- In een periode van 16 weken mag een werknemer maximaal gemiddeld 40 uur per week werken.
- De rusttijd na een dienst bedraagt 12 uur.
- Direct aansluitend op een reeks diensten volgt een rustperiode elders (dus niet op locatie). Hiervoor geldt 24 uur rust voor elke periode van 24 uur waarin een werknemer heeft gewerkt.

Niet-nautisch personeel binnenvaart

Niet-nautisch personeel binnenvaart: werkzaamheden verricht aan boord van schepen op binnenwateren door werknemers die geen bemanningslid zijn.

Let op:

- De regeling geldt niet voor schepen zoals genoemd in artikel 4 van de Wet vaartijden en bemanningssterkte binnenvaart, zoals reddingsschepen, schepen van de krijgsmacht, of schepen bestemd voor het vervoer van minder dan 13 passagiers.
- Niet-bemanningsleden op baggerschepen kunnen ervoor kiezen om van deze regeling gebruik maken óf van de specifieke regeling voor baggerwerkzaamheden. De twee regelingen kunnen niet worden gecombineerd.

Onafgebroken rusttijd na buitenlandse reis

- Indien er geheel of gedeeltelijk buiten Nederland een reis gemaakt die langer duurt dan 6 dagen, hoeft de algemene norm voor de wekelijkse rust niet in acht te worden genomen.
- In plaats daarvan dient vanaf de dag nadat het schip de binnenwateren is binnengevaren een onafgebroken rusttijd in acht te worden genomen van 6 uur voor elke dag dat de werknemer aan boord van het schip werkzaamheden heeft verricht.

Arbeidstijd

Ten hoogste 1x per 2 weken 14 uur arbeid per dienst.

Let op: als hiervan wordt gebruikgemaakt, mag er niet tegelijk gebruik worden gemaakt van de regeling “Langer werken bij noodzakelijke werkzaamheden”.

Podiumkunsten

Podiumkunsten: werkzaamheden ter ondersteuning van uitvoeringen van culturele of artistieke aard of uitvoeringen die daarmee gelijkenis vertonen en de direct daarmee samenhangende werkzaamheden.

Let op: het gaat dus niet om degenen die deelnemen aan de uitvoering zelf -zij zullen doorgaans niet onder de normen van de Arbeidstijdenwet vallen-, maar om het werk verricht door werknemers achter de schermen, zoals de decorbouw, het werk van de grimeur, van de regisseur of van de licht- en geluidstechnici.

Arbeids- en rusttijden

- 12 uur arbeid per (nacht)dienst.
- 14 uur arbeid per (nacht)dienst, mits niet vaker dan 26 x per jaar en na die (nacht)dienst onafgebroken rusttijd in acht genomen wordt van ten minste 24 uur.
- 72 uur arbeid per week.
- Gemiddeld 40 uur arbeid per week, gemeten over een jaar.
- Een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd mag 4 maal in elke periode van 4 aaneengesloten weken worden ingekort tot ten minste 8 uur.

In plaats van deze regels kan ook gekozen worden voor een zogenaamd

Dag-op-dag-af-systeem:

- 12 uur arbeid per nachtdienst.
- Gemiddeld 40 uur arbeid per week, gemeten over een jaar.
- Een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd mag ten hoogste 117 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken worden ingekort tot ten minste 8 uur.

24 uur rust na een nachtdienst indien het gaat om een nachtdienst met 12 uur arbeid en er een inkorting van de rust per 24 uur heeft plaatsgevonden.

Schippersinternaten

Schippersinternaten: werkzaamheden verricht in een internaat voor kinderen van binnenschippers, kermisexploitanten of circusartiesten, door een (hoofd-)groepsleider of assistent-groepsleider, wiens arbeid uitsluitend of in hoofdzaak bestaat uit het verrichten van werkzaamheden van opvoedkundige aard. Het gaat om internaten waar specifieke huisvesting, verzorging en opvoeding geboden wordt en wordt beheerd door een in Nederland gevestigde privaatrechtelijke instelling met rechtspersoonlijkheid.

Aanwezigheidsdienst

In 26 weken mag ten hoogste 62 x een aanwezigheidsdienst worden opgelegd.

Schoonmaakbedrijf

Schoonmaakbedrijf: werkzaamheden in een schoonmaakbedrijf, dat wil zeggen een bedrijf dat uitsluitend of in hoofdzaak gericht is op schoonmaken in, op of aan gebouwen en de daarmee direct samenhangende werkzaamheden.

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

10 uur per 24 uur.

Sneeuw- en gladheidsbestrijding

Sneeuw- en gladheidsbestrijding: sneeuw- en gladheidsbestrijding in verband met de veiligheid op verkeerswegen of de vliegveiligheid van het luchtverkeer in de periode van 1 november tot 1 april.

Wekelijkse arbeidstijd voor (deels) nachtelijke consignatie

Indien in een periode van 16 weken 16 x of meer tussen 00.00 uur en 06.00 consignatie is opgelegd, mag de wekelijkse arbeidstijd niet méér bedragen dan:

- gemiddeld 50 uur gemeten over deze periode van 16 weken, en
- gemiddeld 40 uur gemeten over een periode van een jaar.

Tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie

Tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie: werkzaamheden die bestaan uit.

- het ontwerpen, het opbouwen en het afbreken van tentoonstellingen of onderdelen daarvan, alsmede vergelijkbare werkzaamheden.
- het herstellen van schepen.

Arbeids- en rusttijden

- 72 uur arbeid per week.
- 11 uur onafgebroken rusttijd per 24 uur, die 4 maal per 4 weken mag worden ingekort tot 8 uur.
- gemiddeld 45 uur arbeid per week, gemeten over een periode van een jaar.
- 36 uur onafgebroken rusttijd per week, die 8 maal per jaar mag worden vervangen door een onafgebroken rusttijd van 60 uur in 2 weken.



Vrijwillige politie

Vrijwillige politie: werkzaamheden verricht door vrijwillige ambtenaren, aangesteld voor de uitvoering van de politietaak op grond van de Politiewet 1993.

Let op: vrijwilligers bij de vrijwillige politie zijn geen vrijwilliger in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Werknemers bij de vrijwillige politie mogen ten behoeve van dit politiewerk 1x per 7 achtereenvolgende dagen (bijvoorbeeld het weekend) afwijken van óf de wekelijkse rust, óf de dagelijkse rust.

Arbeids- en rusttijden

1 x per 7 achtereenvolgende dagen:

- 12 uur nachtarbeid.
- 24 uur onafgebroken rusttijd per week.

Hetzij

- 1x per 7 achtereenvolgende dagen een rust per 24 uur van 11 uren, die niet aaneengesloten hoeven te zijn. Na deze werktijd moet een onafgebroken rusttijd van ten minste 24 uur gevolgd worden.

Samenloop

De samenloopbepalingen uit de Arbeidstijdenwet zijn niet van toepassing op de werknemer bij de vrijwillige politie. Wel dient de vrijwilliger, die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, de ene werkgever op de hoogte te stellen van de bij de ander gewerkte uren en vice versa.

Zorgsector

Voor werken in de verpleging en verzorging, voor bepaalde artsen, verloskundigen en voor ambulancemedewerkers geldt een aantal specifieke regels, die in de plaats treden van de overeenkomstige regels in de Arbeidstijdenwet.

Bereikbaarheidsdienst en aanwezigheidsdienst

Ook als een werknemer niet op de werkplek aanwezig is, kan een werkgever hem oproepen om aan het werk te gaan. In de zorg heet dit een bereikbaarheidsdienst. Daarnaast kunnen aanwezigheidsdiensten worden toegepast. In geval van een aanwezigheidsdienst moet een werknemer wel op de werkplek blijven.

De regels voor een bereikbaarheidsdienst komen in belangrijke mate overeen met de regels voor consignatie, maar er zijn belangrijke verschillen:

- Een bereikbaarheidsdienst kan alleen worden opgelegd in de zorgsector.
- Een bereikbaarheidsdienst wordt opgelegd in situaties dat een oproep redelijkerwijs te verwachten is. Bij consignatie wordt een werknemer alleen voor onvoorziene omstandigheden opgeroepen.
- Een bereikbaarheidsdienst is een dienst en is dus beperkt in de tijd. Als een werknemer eerst een normale, ingeroosterde dienst gedraaid en volgt daarop een periode van uitsluitend bereikbaarheid, dan vormen beide perioden samen een bereikbaarheidsdienst. Een bereikbaarheidsdienst mag maximaal 24 uur duren. (Wel kan daarna eventueel aansluitend een volgende bereikbaarheidsdienst volgen).

Let op!

De tijd waarin een werknemer kan worden opgeroepen geldt niet als arbeidstijd. Als hij echter wordt opgeroepen en aan het werk moet, telt dat wel als arbeidstijd.

Twee opeenvolgende bereikbaarheidsdiensten zijn mogelijk, als er tussen de perioden van de ingeroosterde arbeid maar een periode van ten minste 11 uur zit (1 x per week in te korten tot 10 uur en 1 keer tot 8 uur).

Verpleging en verzorging

Onder verpleging en verzorging wordt verstaan: de verpleging, de verzorging, de begeleiding, de medische behandeling of het medisch onderzoek van personen in verband met hun lichamelijke of geestelijke gesteldheid danwel hun gevorderde leeftijd. Hieronder vallen de werkzaamheden van bijvoorbeeld verpleegkundigen verzorgenden, fysiotherapeuten, laboranten, begeleiders van gehandicapten en werk in de thuiszorg en de kraamzorg.

Inkorting dagelijkse rusttijd

Binnen één week mag de dagelijkse rusttijd één keer worden ingekort tot minimaal 10 uur en éénmaal tot minimaal 8 uur.

Bereikbaarheidsdiensten

Maximaal 3 x in elke periode van 7 dagen en 32 x per 16 weken (dus gemiddeld 2 keer per week).

Voor het overige gelden voor een bereikbaarheidsdienst dezelfde regels als voor consignatie in het algemeen.

Aanwezigheidsdiensten

Voor het werken in aanwezigheidsdiensten voor verpleging en verzorging gelden de gewone regels voor aanwezigheidsdiensten.

Artsen

Onderstaande regels zijn van toepassing op artsen in opleiding, tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist en verloskundigen in de intramurale gezondheidszorg. De regels zijn ook van toepassing op assistent-geneeskundigen die niet, niet meer of nog niet in opleiding zijn, coassistenten, wachthulpverleners, volontairassistenten en basisartsen.

Let op!

De regels zijn niet van toepassing op artsen die werkzaam zijn als medisch specialist, huisarts, verpleeghuisarts, sociaal geneeskundige of tandheelkundig specialist en als zodanig geregistreerd staan. Op hen zijn ook de meeste overige normen van de Arbeidstijdenwet niet van toepassing.

Voor de genoemde, niet-uitgezonderde artsen gelden een aantal specifieke regels. De overige normen uit de Arbeidstijdenwet blijven gewoon van toepassing. Dus ook voor artsen geldt onder andere:

- een maximale arbeidstijd van 12 uur per dienst.
- een gemiddelde arbeidstijd per week van maximaal 48 uur over 16 weken.
- 10 uur arbeid per nachtdienst, en
- de gewone regels voor dagelijkse en wekelijkse rust en voor de rust na (een reeks) nachtdiensten.

Wekelijkse arbeidstijd

- Geen beperking van de arbeidstijd in één week.
- Gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 48 uur ook bij nachtdiensten.
- Gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 48 uur ook bij (deels) nachtelijke consignatie.

Bereikbaarheidsdiensten

- maximaal 5x in elke periode van 7 dagen en maximaal 32 x per 16 weken.

Let op!

Ook in geval van (deels) nachtelijke bereikbaarheidsdiensten geldt een gemiddelde arbeidstijd per week van maximaal 48 uur over 16 weken. Voor het overige gelden voor een bereikbaarheidsdienst dezelfde regels als voor consignatie in het algemeen.

(Tand)artsen in opleiding

Alleen voor artsen in opleiding tot medisch specialist of tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist geldt een specifieke regeling met betrekking tot aanwezigheidsdiensten:

In geval van aanwezigheidsdiensten bedraagt de gemiddelde arbeidstijd over 26 weken:

- Tot en met 31 juli 2009 ten hoogste 56 uur per week.
- Dit kan worden verhoogd tot 60 uur indien de werknemer daar schriftelijk mee instemt.

Opleidingstijd is arbeidstijd?

In principe worden de opleidingsactiviteiten van de arts-assistenten als arbeidstijd beschouwd, tenzij het gaat om “extra” trainingen en cursussen, die niet voortvloeien uit een dienstopdracht. Dus ook wetenschappelijk onderzoek, voor zover dat niet in het kader van de functievervulling wordt verricht, telt niet als arbeidstijd.

Verloskundigen

Onder verloskundigen wordt verstaan: verloskundigen werkzaam in de extramurale gezondheidszorg en verloskundigen in opleiding. Verloskundigen in de intramurale gezondheidszorg vallen onder de specifieke regels voor artsen.

Verloskundigen verrichten hun werk meestal in combinatie met bereikbaarheidsdiensten. Voor deze situatie geldt een specifieke regeling. De overige normen uit de Arbeidstijdenwet blijven gewoon van toepassing. Dus voor verloskundigen en verloskundigen in opleiding geldt in aanvulling op onderstaande regels:

- een maximale arbeidstijd per week van 60 uur.
- een maximale arbeidstijd van 10 uur per nachtdienst
- 11 uur aaneengesloten rust per 24 uur (mag 1 x per week ingekort naar 8 uur).
- de gewone regels voor de rust na (een reeks) nachtdiensten.

Arbeid in combinatie met bereikbaarheidsdiensten

- maximaal 5 bereikbaarheidsdiensten in elke periode van 7 dagen en 64 per 16 weken.
- geen norm voor maximale arbeidstijd per dienst (wel bij nachtdiensten).
- gemiddelde arbeidstijd per week: 40 uur per 16 weken.
- geen norm voor het totale aantal arbeidsuren per 24 uur (wel beperkt door de verplichte rust per 24 uur).

Voor het overige gelden voor een bereikbaarheidsdienst dezelfde regels als voor consignatie in het algemeen.



Bereikbaarheidsdiensten verloskundigen-in-opleiding

Studenten in opleiding tot verloskundige moeten tijdens stageperiodes de nodige ervaring opdoen. Het ministerie van VWS stelt minimumeisen aan het aantal bevallingen die de student begeleid moet hebben. Om te kunnen voldoen aan de minimumeisen geldt voor verloskundigen in opleiding als maximum:

- 12 x een reeks van maximaal 7 bereikbaarheidsdiensten achtereen (84 per jaar).

Voor het overige gelden voor een bereikbaarheidsdienst dezelfde regels als voor consignatie in het algemeen.

Ambulancezorg

Onder werknemers in de ambulancezorg wordt verstaan: zowel de chauffeur van de ambulance, de verpleegkundige die meerijdt, als de centralist. De verpleegkundige die gebruikmaakt van onderstaande regel voor ambulancediensten, kan niet ook gebruikmaken van de verruiming die voor verpleegkundigen in het algemeen geldt. (Zie "Verpleging en verzorging").

Bereikbaarheidsdiensten

Maximaal 3 beschikbaarheidsdiensten in elke periode van 7 dagen en maximaal 46 keer per 16 weken. Voor het overige gelden voor een bereikbaarheidsdienst dezelfde regels als voor consignatie in het algemeen.

Overgangsregeling als er bijna altijd is nachts gewerkt wordt

Nu de nieuwe Arbeidstijdenwet op 1 april 2007 in werking is getreden, is ook de overgangsregeling Permanente nachtarbeid voor onbepaalde tijd van kracht. Als een werknemer al vóór 1 januari 1996 vooral is nachts werkte, dan mag hij dit werkpatroon ook na 1 april voortzetten. In elke periode van 4 aaneengesloten weken mag de werknemer maximaal 20 nachtdiensten draaien.

Geldt de Arbeidstijdenwet ook voor stagiairs en zelfstandigen?

In principe geldt de Arbeidstijdenwet voor iedereen die voor een werkgever werkt, dus voor alle werknemers, inclusief stagiairs, uitzendkrachten en gedetacheerden. In een aantal gevallen geldt de Arbeidstijdenwet ook voor zelfstandigen. Het gaat dan om situaties waarin ook de veiligheid van derden in het geding is, zoals in de vervoerssectoren.

Voor wie geldt de Arbeidstijdenwet niet?

In sommige situaties is de Arbeidstijdenwet niet of gedeeltelijk niet van toepassing. Bijvoorbeeld in geval van plotselinge onvoorziene gevaarlijke situaties, waarbij het naleven van de wettelijke regels adequaat handelen zou belemmeren.

Ook geldt de Arbeidstijdenwet niet wanneer de naleving ervan het handhaven van de openbare orde zou verstoren (dit is van toepassing bij inlichtingen- en veiligheidsdiensten van de overheid en de politie).

Ook voor sommige vormen van werk geldt de Arbeidstijdenwet niet of gedeeltelijk niet. Zo gelden de regels voor zondagsarbeid niet voor mensen die een geestelijk ambt binnen de kerk hebben.

Andere groepen werknemers waarvoor uitzonderingen gelden zijn:

- werknemers die ten minste 3 maal het minimumloon verdienen (tenzij hetgevaarlijk werk, nachtdienst of werk door niet-leidinggevenden in de mijnbouw betreft).
- vrijwilligerswerk.
- beroepssporters.
- wetenschappelijke onderzoekers.
- gezinshuisouders.
- podiumkunstenaars.
- medisch en tandheelkundig specialisten, verpleeghuisartsen, huisartsen en sociaal geneeskundigen.
- begeleiders van school- en vakantiecampen.
- militair personeel bij inzet en bij oefeningen.

Welke verplichtingen heeft de werkgever?

Een werkgever moet een deugdelijke registratie van de gewerkte uren bijhouden. Er zijn geen eisen aan de vormgeving gesteld, maar uit de registratie moet de Arbeidsinspectie wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet is nageleefd.

Een werkgever moet het arbeidspatroon van de werknemers schriftelijk vastleggen. Iedere werknemer moet het kunnen inzien.

Veranderingen in het arbeidspatroon (bijvoorbeeld het rooster) moet een werkgever zo tijdig mogelijk meedelen. Bij collectieve regeling kan worden afgesproken wat daaronder 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. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.

Een werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (ri&e) en een plan van aanpak op te stellen. Daarin 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.

Een werkgever moet in het ondernemingsbeleid zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Daarbij gaat het om zorgtaken, maar ook om andere verantwoordelijkheden, zoals scholing of vrijwilligerswerk. Over het beleid moet een werkgever overleggen met de OR, de personeelsvertegenwoordiging of - als die er niet is - met de betrokken werknemers.

Overtreding: wat zijn de gevolgen?

Werknemers moeten in eerste instantie zelf opletten dat de regels voor arbeidstijd, rusttijd, pauze en nachtarbeid niet worden overschreden. Werkgevers kunnen van hun personeel niet eisen om buiten de regels om te werken. Ook de ondernemingsraad heeft tot taak erop te letten dat de wet wordt nageleefd.

Boete

De Arbeidsinspectie (AI) voert regelmatig steekproefsgewijs controles uit. Wanneer een bedrijf de wettelijke regels niet naleeft, kan de Arbeidsinspectie - eventueel na een waarschuwing - een boete opleggen.

De boetes worden berekend per persoon en per dag. De maximale hoogte van de boete is wettelijk vastgesteld op € 11.250,- (voor natuurlijke personen), en € 45.000,- (voor rechtspersonen). Bij herhaling van een overtreding binnen 24 maanden is een verhoging met 50% mogelijk.

Proces-verbaal

Als de overtreding van dien aard is dat daarmee de gezondheid van kinderen of de verkeersveiligheid in het geding komt, kan een proces-verbaal worden opgemaakt voor strafrechtelijke vervolging.

Schematisch overzicht Arbeidstijdenwet

		norm
Arbeidstijd	per dienst	12 uur
	per week	60 uur
	per week per 4 weken	gemiddeld 55 uur ¹
	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 of bedrijfsomstandigheden)
	wekelijkse rust	36 uur (aaneengesloten) óf 72 uur per 14 dagen (te splitsen in stukken 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 ¹
Zondagrust	zondagsarbeid	geen arbeid op zondag, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • in overeenstemming met het soort werk én 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 ¹ , mits: <ul style="list-style-type: none"> • individuele instemming indien minder dan 13 vrije zondagen per jaar

¹ Bij collectieve regeling

		norm
Nachtarbeid	arbeidstijd per dienst	10 uur 12 uur, mits: <ul style="list-style-type: none"> • rust na dienst 12 uur • 5 x per 2 weken • maximaal 22 x per 52 weken
<i>nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur</i>		
	arbeidstijd per week	40 uur (per 16 weken), indien ≥ 16 x per 16 weken arbeid in nachtdienst
	rusttijd na nachtdienst <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	14 uur (1 x per week: 8 uur, indien noodzakelijk in verband met soort werk of bedrijfsomstandigheden)
	rusttijd na ≥ 3 nachtdiensten	46 uur
	maximum lengte reeks <i>geldt als minimaal één van de diensten uit de reeks een nachtdienst is</i>	7 of 8 ¹
	maximum aantal <i>geldt voor nachtdiensten eindigend ná 02.00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 36 nachtdiensten per 16 weken of • 140 nachtdiensten per 52 weken¹ hetzij <ul style="list-style-type: none"> • 38 uur tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 aaneengesloten weken¹
Consignatie	consignatieverbod	<ul style="list-style-type: none"> • 14 consignatie-vrije dagen per 4 weken • 2 x 2 dagen per 4 weken geen consignatie en geen arbeid • geen consignatie 11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst
	arbeidstijd per 24 uur	13 uur
	arbeidstijd per week in geval van nachtelijke consignatie <i>geldt indien per 16 weken 16x of meer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 en 06.00 uur</i>	<ul style="list-style-type: none"> • gemiddeld 40 uur (per 16 weken) of • gemiddeld 45 uur (per 16 weken), mits: <ul style="list-style-type: none"> • 8 uur onafgebroken rust vóór aanvang nieuwe dienst (in geval van laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur) hetzij <ul style="list-style-type: none"> • gedurende 8 uur onafgebroken rust in de 18 uur volgend op 06.00 uur (als laatste oproep tussen 00.00 en 06.00 uur plaatsvond en direct gevolgd wordt door een nieuwe dienst)

¹ Bij collectieve regeling

Meer informatie

Hebt u naar aanleiding van deze brochure nog vragen of wilt u meer exemplaren bestellen, dan kunt u contact opnemen met de Postbus 51 infolijn: 0800-8051 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

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

Vervoer

Voor informatie over arbeids- en rusttijden in de vervoerssectoren kunt u contact opnemen met de Inspectie Verkeer en Waterstaat, telefoon (088) 489 00 00 of kijken op www.ivw.nl.

Mijnbouw

Voor informatie over arbeids- en rusttijden in de mijnbouw kunt u contact opnemen met Staatstoezicht op de Mijnen, telefoon (070) 395 65 00 of kijken op www.sodm.nl.

Zorg

Meer informatie over specifieke regels in de zorgsector vindt u in de brochure Arbeids- en rusttijden in de zorgsector.

Meer informatie over arbeid door kinderen (13-, 14- en 15-jarigen) en jeugdigen (16- en 17-jarigen) vindt u in de brochure Arbeid door jongeren.

Meer informatie over zwangerschap en de gevolgen voor het werk vindt u in de brochure Zwangerschap: veilig werken en verlof.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Bestelnummer 160
Maart 2010

Gratis uitgave