

Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit

De **Arbeidstijdenwet** heeft tot doel het voorkomen van overbelasting van werknemers. De wet reguleert de maximale arbeidstijd (tijd waarin ononderbroken arbeid mag worden verricht), en schrijft voor welke rusttijd tussen de werkzaamheden in acht moet worden genomen. Het gaat de wetgever dus niet zozeer om de vraag hoeveel uren er in een week, in een maand of in een jaar wordt gewerkt, als wel om de vraag of de werknemer tussen de werktijden voldoende in de gelegenheid wordt gesteld periodes van rust te nemen.

Het **Arbeidstijdenbesluit** bevat vele aanvullende bepalingen over ploegendienst, nachtdienst, zondagsdienst enzovoort. Het bevat eveneens bijzondere bepalingen voor diverse beroepsgroepen met onregelmatige of bijzondere werktijden als schoonmakers, verplegend en verzorgend personeel, brandweer enzovoort.

Algemeen

Maximale arbeidstijd

Een werknemer mag

- per dienst: maximaal 12 uur en
- per week: maximaal 60 uur werken.

Let op: een werknemer mag niet iedere week het maximaal aantal uren werken. Als je de arbeidstijd over een langere periode bekijkt, zien de werkuren er zo uit:

- per week per vier weken: gemiddeld 55 uur per week. In een collectieve regeling (bijvoorbeeld een cao) kunnen hierover afwijkende afspraken gemaakt zijn, maar toch mag een werknemer nooit meer dan 60 uur per week werken;
- per week per zestien weken: gemiddeld 48 uur per week.

Voor kinderen onder de 16 en jongeren van 16 en 17 jaar gelden aparte regels. Ook gelden er enkele bijzondere regels voor zwangere vrouwen en voor vrouwen die pas bevallen zijn.

Rusttijden

Na een werkdag moet je werknemer 11 uur aaneengesloten rust hebben. Deze rustperiode mag wel eens in de zeven dagen ingekort worden tot 8 uur als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.

Bij een vijfdaagse werkweek geldt dat de werknemer na een werkweek recht heeft op 36 uur aaneengesloten rust. Een werkweek van meer dan vijf dagen is ook mogelijk, mits de werknemer in een periode van 14 dagen minimaal 72 uur aaneengesloten rust heeft. Deze rustperiode mag gesplitst worden in twee perioden van minimaal 32 uur (maar samen dus minimaal 72 uur).

Pauze houden

Werkt je werknemer langer dan 5,5 uur op een dag werkt, dan heeft hij of zij recht op minimaal 30 minuten pauze. Die pauze mag worden gesplitst in twee keer een kwartier. Werkt je werknemer langer dan 10 uur op een dag (bijvoorbeeld als er een rapportavond is gepland na een reguliere werkdag van 8 uur), dan is de pauze minstens 45 minuten lang. Die pauze mag worden gesplitst in meer pauzes van minimaal een kwartier.

Pauzes die korter zijn dan een kwartier, zijn niet toegestaan.

Afwijking

Van enkele voorschriften (bijvoorbeeld van de maximale arbeidstijd en de pauzeregeling, maar weer niet van de rusttijdenregeling) kan alleen worden afgeweken bij cao of bij publiekrechtelijke regeling. Afwijking kan ook via een regeling tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan, indien en voor zover de cao of de publiekrechtelijke regeling die mogelijkheid heeft geopend.

Bijzondere omstandigheden

Zwangere werknemer

Voor de zwangere werknemer gelden specifieke bepalingen. Zwangere werknemers hebben recht op extra pauze(s): in totaal voor ten hoogste een achtste deel van de voor haar geldende arbeidstijd (bij een werkdag van 8 uur heeft een zwangere medewerker dus recht op een uur extra pauze). Deze extra pauze valt onder werktijd, in tegenstelling tot de reguliere pauze die in de eigen tijd valt (= onbetaald).

Je zwangere werknemer van 18 jaar of ouder kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan:

- 10 uren per dienst,
- gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en
- gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.

Als een zwangerschapsonderzoek onder werktijd valt, wordt er doorbetaald.

Arbeid na de bevalling

Na de bevalling mag de werknemer gedurende de eerste negen levensmaanden van haar kind het werk onderbreken om te kolven of om borstvoeding te geven, zo vaak en zo lang als nodig, echter wel met een maximum van een vierde van de arbeidstijd per dienst (dus maximum 2 uur op een werkdag van 8 uur). Deze tijd wordt doorbetaald en is geen onderdeel van de reguliere pauze! Je overlegt met je vrouwelijke werknemer hoe je een en ander het beste kunt organiseren...

Ook heeft de bevallen werknemer gedurende de eerste zes maanden na de bevalling het recht om het werk af te wisselen met één of meer pauzes. En net als bij de zwangere werknemer, geldt dat deze extra pauze(s) samen ten hoogste één achtste deel van de arbeidstijd per dienst bedragen (betaald).

Vrijstelling leidinggevenden

Leidinggevenden en hoger personeel met een inkomen van tenminste drie keer modaal zijn van arbeidsurenregistratie vrijgesteld. Het Centraal PlanBureau (CPB) schat voor 2025 het modaal inkomen op € 46.500 per jaar (bruto, inclusief vakantiegeld).

CAO PO

Op grond van hoofdstuk 2 van de CAO PO stel je als werkgever een werkverdelingsplan op. Onderdeel van dit plan is onder andere een pauzeregeling die moet voldoen aan de wettelijke vereisten. In je pauzeregeling staat ook of er wordt gekozen voor een half uur dan wel tweemaal een kwartier pauze, wanneer op een dag meer dan 5,5 uur gewerkt wordt*.

Een jaartaak bedraagt 1659 uur voor een fulltime werknemer. Parttime werknemers werken een aantal uren naar rato van hun werktijdfactor. Artikel 3.30 van de CAO PO bepaalt dat de arbeidsduur in een voltijds dienstbetrekking 40 uur per week bedraagt. (Dit wordt herhaald of zo je wilt bevestigd in artikel 6.1). De consequentie hiervan is dat werknemers in het onderwijs jaarlijks (afgerond) 41,5 weken werken. Hoe de uren worden verdeeld over de week en over het jaar, leg je eveneens vast in het werkverdelingsplan.

*Noch de wet noch de CAO PO schrijft voor wanneer de pauze moet vallen. De pauze mag alleen niet aan het begin of het einde van de werkdag worden gepland. In theorie kun je dus iemand die op een dag 8 uur moet werken, al na een uur zijn of haar wettelijke pauze laten opnemen. Zo'n keuze getuigt natuurlijk niet van goed werkgeverschap... Werknemers hebben hun pauzes echt nodig om even op te laden. Kies dus, binnen de mogelijkheden van het (les)rooster, voor een zo optimaal mogelijk tijdstip.