

BIJLAGE IX VORMGEVING 36-URIGE WERKWEEK

1 Inleiding:

In artikel 8 is de arbeidstijd gedefinieerd. Per week werkt een werknemer met een fulltime contract gemiddeld 36 uur. Er zijn diverse mogelijkheden om een rooster te maken dat gemiddeld op 36 uur per week uit komt. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van compensatie-uren of roosters met een variabele werktijd. In deze bijlage worden een aantal mogelijkheden uitgewerkt.

2 De jaarlijkse arbeidsduur:

De voltijd arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36-uur per week. Dat gemiddelde kan tot stand komen door elke week 36 uur te werken, maar ook door in werkroosters gemiddeld per week 36 uur in te plannen. Op jaarbasis is echter in alle gevallen sprake van eenzelfde jaarlijkse arbeidsduur.

Een gemiddeld jaar bestaat uit:

- 365,25 dagen per jaar,
- 52,18 weken per jaar,
- 4,35 weken per maand,
- 104,36 zaterdagen en zondagen,
- 6 doordeweekse feestdagen per jaar,
- 25 vakantiedagen per jaar,
- gemiddeld 36 arbeidsuren per week.

Uitgaande van een gemiddeld 36-urige werkweek en 5 werkdagen per week is de gemiddelde arbeidsduur per werkdag $36/5=7,2$ uur. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidsduur $52,18*36=1878,43$ uren. Na aftrek van het aantal vakantiedagen en doordeweekse feestdagen resteren van de jaarlijks gemiddelde arbeidsduur 1655,23 uren. Per kalenderjaar kan de jaarlijkse arbeidsduur wat verschillen. Bijvoorbeeld doordat het een schrikkeljaar is, het aantal zaterdagen of zondagen in dat jaar hoger of lager is, of bepaalde feestdagen op een zaterdag of zondag vallen.

In onderstaande tabel is de jaarlijkse arbeidsduur van een reeks jaren weergegeven:

Kalenderjaar	Kalenderdagen	Weekend-dagen	Jaarlijkse bruto arbeidsduur	Doordeweekse feestdagen	Vakantie-uren	Jaarlijkse netto arbeidsduur
2009	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2010	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2011	365 dagen	105 dagen	1872,0 uren	4 dagen	180 uren	1663,2 uren
2012	366 dagen	105 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2013	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	7 dagen	180 uren	1648,8 uren

3 Tijdsfad voor het vaststellen van werkroosters:

Werkroosters moeten minimaal voor een periode van 4 weken/een maand worden vastgesteld. Als het kan langer.

Uiterlijk 2 weken voor de ingang van het rooster moet de werkgever de betreffende werknemers op de hoogte stellen van hun werkrooster. Dat betekent dat werknemers altijd op de hoogte zijn van hun werktijden voor de komende 6 weken of langer.

Alleen in bijzondere omstandigheden kan worden afgeweken van het vastgestelde werkrooster. De werkgever dient dit tevoren in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging af te spreken. Als er geen OR of PVT is dan moet de wijziging in overleg met de werknemersverenigingen plaats vinden.

4 De grenzen waarbinnen het werkrooster moet blijven:

Bedrijven kennen diverse typen werkroosters; dagdiensten, ploegdiensten, 4-daagse werkweek, deeltijdroosters. Alle werkroosters moeten ontwikkeld worden binnen bepaalde grenzen:

- de werktijd bedraagt maximaal 48 uur per week;
- de werkweek bedraagt minimaal 24 uur per week (deeltijders naar rato);
- het werkrooster bevat minimaal 3 werkdagen per week (deeltijders naar rato);
- de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.

5 Inroosteren van roostervrije dagen:

Het is mogelijk om werkroosters te maken die door middel van compensatie-uren gemiddeld per jaar of roostercyclus op 36 uur per week uitkomen, maar waarbij het rooster per week meer dan 36 uur bedraagt, bijvoorbeeld 37,5 of 40 uur. In de CAO zijn aparte regels opgenomen voor het inroosteren van de compensatie-uren. Door dit inroosteren ontstaat weer een gemiddeld 36-urige werkweek.

Met de volgende regels moet rekening worden gehouden:

- compensatie-uren worden ten minste in blokken van 4 aaneengesloten uren door de werkgever aangewezen.
- de compensatie-uren worden ten minste 4 weken of 1 maand van tevoren ingeroosterd.
- is een werknemer ziek of wegens een andere rede afwezig tijdens compensatie-uren dan is er geen mogelijkheid om vervangende compensatie-uren te plannen. Hierop is echter een uitzondering mogelijk. In een aantal bedrijven worden compensatie-uren collectief opgenomen. Iedereen in het bedrijf heeft dan vrij. Gaat het om een periode van 3 of meer collectief ingeroosterde dagen met compensatie-uren, dan krijgt men bij afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte wel vervangend roostervrij. In zulke gevallen kan de helft van de betreffende compensatie-uren op een nader te bepalen tijdstip worden opgenomen.

- er is geen sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever toch moet werken tijdens een uur dat was aangemerkt als compensatie-uur. Dit compensatie-uur wordt dan op een nader moment (vervangend) ingeroosterd.
- bij ontslag vervallen de compensatie-uren die na de ontslagdatum reeds zijn ingeroosterd.
- voorafgaande aan de datum waarop de werknemer met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uitreden, wordt hij in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.

6 Roostermodellen

Voorgaande regels zijn verwerkt in diverse typen roostermodellen, die variëren van roosters met een zuivere 36-urige werkweek tot roosters die gebaseerd zijn op de 40-urige werkweek. Een ander onderscheidend kenmerk in de roosters is het gemiddeld aantal werkdagen per week. Natuurlijk is de traditionele 5-daagse werkweek mogelijk, maar de werkweek kan ook worden gecomprimeerd tot 4 werkdagen. Ook zijn werkroosters mogelijk met een gemiddeld aantal werkdagen per week dat tussen de 4 en 5 ligt. Onderstaand worden een aantal mogelijke modellen van werkroosters beschreven (alle modellen vol-tijd).

7 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 5 werkdagen:

Dit is het basismodel van de 'echte' 36-urige werkweek. De arbeidstijd per dag is zo verkort dat men per week nooit meer dan 36 uur werkt. Compensatie-uren bestaan dan ook niet in dit model. De in dit model te werken uren en te genieten vrije feestdaguren alsmede vakantie-uren zijn de maatstaf voor alle andere modellen. Met andere woorden: in die modellen moeten op jaarbasis evenveel uren gewerkt en evenveel uren vrijaf door feestdagen en vakantie gegeven worden. De kenmerken zijn:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 7,2 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 25 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

8 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4,5 werkdagen:

Een werkweek van 36 uur is op verschillende wijze te vormen Dit is een model waarbij de arbeidstijd per dag maximaal 8 uur bedraagt en gemiddeld nooit meer dan 36 uur per week gewerkt wordt. Uitgaande van een 5-daagse werkweek wordt namelijk elke 2 weken een hele dienst of elke week een halve dienst uitgeroosterd. De vrije dagen die hierdoor ontstaan zijn daarmee vast in de roostercyclus opgenomen. Compensatie-uren bestaan daardoor niet meer. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar gemiddeld 4,5 dagen vrij te nemen om een volledige vakantieweek te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met

een 4,5-daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun 5-daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4,5-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4,5-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4,5-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken zijn:

- gemiddeld 4,5 diensten per week,
- dienstlengte 8 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

9 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4 werkdagen:

Een van de mogelijkheden die CAO-partijen met elkaar hebben afgesproken is de 4-daagse werkweek. Door het maken van 4 langere werkdagen wordt per week 36 uur gewerkt. Daarbij gelden dan wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar 4 dagen vrij te nemen om een volledige vakantie-week te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met een 4 daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun 5 daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 9 = 54$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- 4 diensten per week,
- dienstlengte 9 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 20 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

10 Jaarrooster gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week

De gemiddeld 36-urige werkweek kan ook via een jaarrooster worden vormgegeven. Zo is het mogelijk om de ene helft van het jaar 40 uur per week en de andere helft van het jaar 32 uur per week te werken. Ook kan een deel van het jaar in 3-ploegendienst en een ander deel van het jaar in 2-ploegendienst worden gewerkt. In het geval van zo'n jaarrooster blijft het inkomen elke be-

talingsperiode constant. Een variatie in aantallen uren gaat dus gepaard met een vast inkomen gebaseerd op 36 uur per week. Twee soorten ploegendiensten in een jaar geven dus een vaste roostertoeslag voor dat jaar, gebaseerd op een middeling van de toeslagen voor elk van die roosters, rekening houdend met de duur van elk van die roosters in het betreffende jaar. Een half jaar 2 ploegendienst gecombineerd met een half jaar 3-ploegendienst geeft dus gedurende dat jaar een vaste roostertoeslag van $(12\%+20\%)/2=16\%$. Indien onverhoopt in dat jaar langer in 3-ploegendienst wordt gewerkt en korter in 2 ploegendienst, wordt achteraf de roostertoeslag evenredig verhoogd. Bij een omgekeerde situatie is echter een verlaging van die roostertoeslag niet mogelijk.

Onder punt 2 is aangegeven hoe het aantal uren voor een gemiddeld jaar wordt berekend. Bij het opstellen van een jaarrooster zal dit voor dat betreffende jaar moeten worden gedaan, waarbij afhankelijk van de roostervarianten die gedurende het jaar worden toegepast ook afspraken moeten worden gemaakt omtrent vakantie- en feestdagen. De onder de punten 7 tot en met 9 gegeven roostermodellen laten daarvan voorbeelden zien. De kenmerken van een jaarmodel zijn:

- een al dan niet variërend aantal diensten per week,
- een al dan niet variërende dienstlengte,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 180 vakantie-uren.

11 Roostermodel gebaseerd op 40 uur per week en 5 werkdagen:

Dit model gaat uit van de 40-urige werkweek die voor de invoering van arbeidstijdverkorting algemeen was. Door middel van compensatie-uren wordt in dit model de werktijd verkort tot 36 uur. Die compensatie-uren worden echter pas in de loop van het jaar ingeroosterd, conform de voorschriften die hiervoor al zijn vermeld. Anders dan de modellen met een 36-urige werkweek is de locatie van die vrije tijd dus niet vooraf op basis van het roosterschema bekend. Ook hoeft de verdeling van de roostervrije dagen over het jaar niet per definitie gelijk te zijn, bijvoorbeeld doordat een aantal aansluitende roostervrije dagen wordt ingeroosterd rondom een bepaalde feestdag of een collectieve bedrijfssluiting in de vakantie. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag, zodat op jaarbasis een werknemer niet meer of minder werkt dan een vergelijkbare werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Bij een 5-daagse werkweek vallen 6 doordeweekse feestdagen samen met de ingeroosterde werkdagen en is er dus sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. Tegelijkertijd moeten in een 40-urige werkweek gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd om op een 36-urige werkweek te komen. Totaal is dat gemiddeld 26,09 compensatiedagen per jaar. Dit aantal compensatiedagen kan per jaar iets verschillen, afhankelijk van het aantal kalender- en weekenddagen in het betreffende jaar. De extra vrije uren boven de 43,2 op feestdagen dienen in dat geval verrekend te worden met de nog in

te roosteren compensatiedagen. Dit zijn er dan nog gemiddeld 25,49. Het aantal vakantie-uren van een werknemer met een 40-urige werkweek is gelijk aan die van een werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. Omgerekend naar vakantiedagen zijn dat er 22,5. Gecombineerd met het aantal compensatie-uren is de werknemer met een 40-urige werkweek daardoor even vaak vrij als de werknemer met de 'echte' 36-urige werkweek. Het rooster dat bij dit model hoort bevat de volgende kenmerken:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 8 uur,
- gemiddeld 25,49 compensatiedagen,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

12 Roostermodel gebaseerd op 37,5 uur per week en 5 werkdagen:

Vanuit het model met de 40-urige werkweek kunnen een aantal alternatieve roostermodellen worden afgeleid. In dit model is de feitelijke werkweek verkort naar 37,5 uur. Door middel van compensatie-uren komt de gemiddelde werkweek uit op 36 uur. Dit model laat goed zien dat de arbeidstijdverkortung in twee stappen vorm heeft gekregen; via het rooster van 40 uur naar 37,5 uur en vervolgens via compensatie-uren naar 36 uur per week. Ook hierbij gelden weer een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag, zodat op jaarbasis een werknemer niet meer of minder werkt dan een vergelijkbare werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Bij een 5-daagse werkweek vallen 6 doordeweekse feestdagen samen met de ingeroosterde werkdagen en is er dus sprake van $6 \times 7,2 = 43,2$ uur vrij op feestdagen. Tegelijkertijd moeten in een 37,5-urige werkweek gemiddeld 1,5 uur per week worden uitgeroosterd om op een 36-urige werkweek te komen. Totaal is dat gemiddeld 10,44 compensatiedagen per jaar. Dit aantal compensatiedagen kan per jaar iets verschillen, afhankelijk van het aantal kalender- en weekenddagen in het betreffende jaar. De extra vrije uren boven de 43,2 op feestdagen dienen in dat geval verrekend te worden met de nog in te roosteren compensatie-uren. Dit zijn er dan nog gemiddeld 10,20. Het aantal vakantie-uren van een werknemer met een 37,5-urige werkweek is gelijk aan die van een werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. Omgerekend naar vakantiedagen zijn dat er 24. Gecombineerd met het aantal compensatie-uren is de werknemer met een 37,5-urige werkweek daardoor even vaak vrij als de werknemer met de 'echte' 36-urige werkweek. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 7,5 uur,
- gemiddeld 10,20 compensatiedagen,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 24 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

13 Roostermodel op basis van flexibele werktijden:

In een aantal bedrijven heeft het werkaanbod duidelijke pieken en dalen. Deze pieken en dalen kunnen goed ingeroosterd worden met behulp van een werkrooster waarin de werknemers tijdens een piek meer uren maken. Deze uren worden tijdens een terugloop van het werkaanbod gecompenseerd door kortere werkweken. De werkgever die gebruik wil maken van een flexibel rooster dient vooraf overleg te voeren met de werknemersverenigingen. Tijdens het overleg komt de noodzaak voor een flexibel rooster aan de orde. Tevens worden de voorwaarden waarbinnen een flexibel rooster ontworpen kan worden vastgesteld. Net als bij de hiervoor getoonde modellen zal daarbij het aantal te werken uren op jaarbasis en de hoeveelheid doorbetaalde vrije tijd (feesten en vakantiedagen) op jaarbasis hetzelfde zijn als bij de 'echte' 36-urige werkweek. In de CAO zijn een aantal voorwaarden reeds vastgelegd. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- de werktijd bedraagt maximaal 48 uur per week,
- de werkweek bedraagt minimaal 24 uur per week (deeltijders naar rato),
- het werkrooster bevat per week maximaal 6 werkdagen,
- het werkrooster bevat per week minimaal 3 werkdagen (deeltijders naar rato),
- de werktijd per dag bedraagt maximaal 9 uur per dag,
- maximaal een half uur onbetaalde pauze bij een werkdag van 9 uur,
- maximaal 5 aaneengesloten werkdagen van 8,5 uur of langer per dag,
- maximaal een gemiddelde werkweek van 42 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.

Voor de invoering van een flexibel werkrooster dient de werkgever overleg te voeren met het medezeggenschapsorgaan. Hierin kunnen verdere voorwaarden aan het rooster worden vastgesteld. In het overleg met de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (en bij afwezigheid daarvan de werknemersverenigingen) dienen in ieder geval de volgende punten aan de orde te komen:

- duidelijk herkenbaarheid van vrije tijd,
- het evenwicht in het patroon van de werkdagomvang.