

# Wettelijk roosteren: de context en de principes

## Arbeidsduur in het ziekenhuis



29 april 2010

Mr. Peter Roosens  
Mr. Liesbeth te Rijdt

# Overzicht

- I. Waarom is arbeidsduur een actueel thema?
- II. Wat is arbeidsduur?
- III. Voor wie geldt de arbeidsduurreglementering?
- IV. Hoe de arbeidsduur op de afdeling organiseren?

# I. Waarom is arbeidsduur een actueel thema?

- sociaal akkoord federale gezondheidssectoren 2005-2010
- blijft een topic bij onderhandeling nieuw sociaal akkoord 2011-2016
- einde gedoogbeleid inspectie TSW aangekondigd
- juridisch verantwoord roosteren wordt belangrijker

## II. Wat is arbeidsduur? - Definitie

- wet 16 maart 1971 (Arbeidswet): “*de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever*”
- ter beschikking zijn > arbeid leveren
- ter beschikking zijn = bereid (moeten) zijn gevolg te geven aan een bevel van de werkgever

## II. Wat is arbeidsduur? – Concreet

- wél arbeidstijd
  - teamvergaderingen, vormingen
  - verplaatsingstijd tussen twee werkplaatsen
  - ...
- geen arbeidstijd
  - verplaatsing naar werk, naar teamvergaderingen, naar vormingen,
  - pauze (tenzij men niet vrij over tijd kan beschikken)
  - ...
- wachtdienst?

## II. Wat is arbeidsduur? - Gelijkstelling

- naast effectieve arbeidstijd
- gelijkgesteld met arbeidstijd
  - periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar enkel deze die uitdrukkelijk bepaald zijn in de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals
    - vakantie
    - betaald educatief verlof
    - pre- en postnataal verlof

- borstvoedingsverlof
- ziekte en ongeval
- klein verlet
- onvolledige dagtaak (niet: toegestane afwezigheid)
- feestdagen
- rustdagen toegekend bij CAO, zoals o.a.
  - ADV-dagen
- Niet gelijkgesteld met arbeidstijd:
  - inhaalrust zondag
  - verlof om dwingende redenen
  - toegestane afwezigheid onbetaald

### III. Voor wie geldt de arbeidsduurreglementering?

- regels arbeidsduur alleen relevant voor wie onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet valt
- Wie?
  - in het ziekenhuis iedereen behalve:
    - artsen (incl. geneesheren-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs)
    - werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost (“*door de Koning aangewezen*”)
    - diensthoofden/hoofdverpleegkundigen?

# IV. Hoe arbeidsduur op de afdeling organiseren



# A. Fase 1: De planning en de wettelijke grenzen

1. maximumgrenzen arbeidstijd
2. minimumgrens arbeidstijd
3. pauzes
4. dagelijkse rusttijd
5. wekelijkse rusttijd
6. arbeid op zondag
7. arbeid op feestdagen
8. nachtarbeid

# 1. Maximumgrenzen arbeidstijd

- Principe: 8 uur per dag en 38 uur per week
- Afwijking mogelijk mits naleving:
  - absolute daggrens = 11 uur per dag
  - absolute weekgrens = 50 uur per week
    - afwijking binnen sector: zelfs meer dan 50 uur per week (geen max grens, wel organiseren over max vier weken)
  - trimestergrenzen:
    - normale gemiddelde arbeidsduur (13 weken)
    - op geen enkel moment binnen trimester boven 65 uur overschrijding gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (“interne grens”)

# Voorbeeld

- week 1-5: 50 uur
- totaal toegelaten na 6 weken:  $(6 \times 38) + 65 = 293$  uur
- totaal gewerkt na 5 weken: 250 uur
- max. 43 uur plannen in week 6 en daarna nog max. 38 uur per week werken tot einde trimester, tenzij er eerst inhaalrust gepland wordt

## 2. Minimumgrens arbeidstijd

- 3 uur per werkperiode
- onderbreking pauze toegelaten
  - niet langer dan 1 uur, anders 2 aparte werkperiodes
- korter kan via CAO sector/ziekenhuis

# Voorbeeld

voormiddag	namiddag
10-12	17-18
10-13	17-20
10-12	13-14

### 3. Pauzes

- verbod om langer dan 6 uur zonder onderbreking te werken
- minstens 15 minuten pauze
  - niet langer dan 1 uur anders 2 aparte werkperiodes
  - korter kan via CAO sector/ziekenhuis

## 4. Dagelijkse rusttijd

- verplicht 11 opeenvolgende uren rust
- tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid
- in elk tijdvak van 24 uur
- korter kan via CAO sector (=/= ziekenhuis)

## 5. Wekelijkse rusttijd

- verplicht 35 opeenvolgende uren rust
- de dagelijkse rusttijd (11u) komt bovenop de zondagsrust of de inhaalrust zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren
- bedoeling van de Europese wetgever was eigenlijk om gezondheidsredenen 7 dagen op 7 werken onmogelijk te maken

## 6. Arbeid op zondag

- verplichte inhaalrust bij arbeid op zondag
  - een volle dag als > 4 uur gewerkt
  - een halve dag als < 4 uur gewerkt, te nemen vóór of na 13 uur en dan max. 5 uur werken
- binnen 6 kalenderdagen
- inhaalrust geldt niet als arbeidsduur
  - mag op een gewone inactiviteitsdag
  - mag niet op inactiviteitsdagen die wel aangerekend worden op de arbeidsduur (bv. vakantie, feestdagen, aanvullende rustdagen toegekend bij CAO, ziekte)

# Voorbeeld

Week 1							Week 2						
M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z
-	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	Zo Ru	Zo Ru
												35	35

## 7. Arbeid op feestdagen

- verplichte inhaalrust bij arbeid op feestdag of vervangingsdag
  - binnen 6 weken
  - voltijdsen
    - een volle dag als  $> 4$  uur gewerkt
    - een halve dag als  $< 4$  uur gewerkt, te nemen vóór of na 13 uur en dan max. 5 uur werken
  - deeltijdsen
    - inhaalrust gelijk aan aantal gewerkte uren
  - inhaalrust wél aangerekend op de arbeidsduur
    - mag niet op een gewone inactiviteitsdag in het roulement

## 8. Nachtarbeid

- nooit meer dan 8 uur werken in elk tijdvak van 24 uur (afwijking mogelijk mits gelijkwaardige inhaalrust en/of geldelijke compensatie)
- nooit meer dan 50 uur per week

## B. Fase 2: Bij dienstroosterverstoring geldt de overurenregeling

1. Niet alle meeruren zijn overuren
2. Wettelijke grenzen blijven veelal te respecteren
3. Inhaalrust

# 1. Niet alle meeruren zijn overuren!

- niet geplande meeruren tot 38 uur per week altijd toegelaten
  - zgn. bijkomende uren voor deeltijdsen
  - wet vereist geen inhaalrust
- niet geplande meeruren boven 38 uur per week enkel mogelijk in gevallen voorzien in de wet
  - alleen die meeruren zijn overuren
  - wet vereist inhaalrust voor elk overuur
  - soms akkoord/mededeling SD en toelating/mededeling inspectie TSW

## 2. Wettelijke grenzen blijven veelal te respecteren

- absolute grenzen blijven gelden, behalve voor “echte overuren” (geen grenzen)
  - waarbij ook “interne grens” blijft gelden
    - meeruren niet mogelijk voor werknemers die al gemiddeld 38 uur per week + 65 uur gewerkt hebben
- minimale werkperiode van 3 uur
- dagelijkse en wekelijkse rusttijd (1 1/35 uur)
  - behalve “echte overuren” en overuren “*onvoorziene noodzakelijkheid*”

## 2. Wettelijke grenzen blijven veelal te respecteren

- pauze na 6 uur werken
  - behalve “echte overuren”
- inhaalrust voor zondags- en feestdagenarbeid
- beperkt aantal uren nachtarbeid

### 3. Inhaalrust bij overuren

- inhaalrust voor elk overuur
- tijdstip inhaalrust in onderling overleg te bepalen
- op moment dat de werknemer normaal had moeten werken (werkelijke inhaalrust)

## C. Conclusies

- verandering op komst?
- principes goed kennen: zekerheid én flexibiliteit kunnen ook in een wettelijke planning hand in hand gaan