

Beleidsregels ploegenarbeid en de maandelijkse zondag vrij (artikel 34 AV 2013)

Ploegenarbeid

Ploegenarbeid is arbeid verricht volgens een periodiek werkrooster op verschillende, met het oog op de aard van de onderneming noodzakelijke tijdstippen, vallende tussen 06:00 en 24:00 uur.

Ploegenarbeid is toegestaan bij de ondernemingen die voorkomen in lijst 2.

Ploegenwerknemer is de werknemer die ploegenarbeid verricht in een onderneming waar ploegenarbeid is toegestaan.

Arbeidsduur

De arbeidsduur in een werkweek van 6 dagen bedraagt ten hoogste 45 uren per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

De arbeidsduur in een werkweek van 5 dagen bedraagt ten hoogste 40 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

De arbeidsduur in een werkweek van maximaal 4 dagen bedraagt ten hoogste 36 uur per week, met dien verstande dat de arbeidsduur per dag niet meer dan 9 uur bedraagt.

Rusttijd

Als rusttijd geldt:

- a. dagelijks de tijd voor 6:00 uur en de tijd na 24:00 uur, met dien verstande dat voor de ploegenwerknemer in een onderneming, die krachtens enige wettelijke regeling een voorgeschreven sluitingstijd heeft, de laatste bedoelde rusttijd ten hoogste een half uur na die sluitingstijd valt;
- b. dagelijks een aaneengesloten rusttijd van tenminste 11 uren tussen het tijdstip van beëindiging van de arbeid en het tijdstip van aanvang van de daaropvolgende arbeid;
- c. de voor de ploegenwerknemer volgens zijn werkrooster geldende wekelijkse rustdag;
- d. wekelijks ten minste eenmaal het gedeelte van een dag, anders dan de wekelijkse rustdag, voorafgaand aan of volgend op 13:00 uur, indien de ploegenwerknemer werkt in een werkweek van 6 dagen;
- e. de feest- en herdenkingsdagen, voor zover de ploegenwerknemer op die dagen niet conform zijn werkrooster arbeid verricht, met dien verstande dat de ploegenwerknemer per kalenderjaar ten minste 5 feest- en herdenkingsdagen is vrijgesteld van arbeid;
- f. ten minste één zondag in de maand, met dien verstande dat de vaststelling van deze rustdag niet ten nadele komt van de ploegenwerknemer voor wat betreft het overeengekomen loon.

Pauze

De arbeidstijd van een ploegenwerknemer wordt op elke dag waarop hij, al dan niet bij wijze van overwerk, meer dan 6 uren arbeid verricht, na ten hoogste 5 uren arbeid onderbroken door een pauze van tenminste een half uur.

Een onderbreking van de arbeidstijd van minder dan 15 minuten geldt niet als pauze.

Overwerk

Overwerk is arbeid verricht gedurende de voor de ploegenwerknemer geldende rusttijd of pauze alsmede arbeid welke ten aanzien van de ploegenwerknemer die op grond van de AV 2013 of de daarop berustende bepalingen de maximaal toegestane arbeidsduur per dag of per week overschrijdt.

Een opdracht tot het verrichten van overwerk wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk aan de ploegenwerknemer gegeven. In gevallen van gepland overwerk betekent dit dat de werkgever minstens 2 dagen van tevoren zijn ploegenwerknemer de opdracht meedeelt; in onvoorziene gevallen is de tijdigheid afhankelijk van de aard van het voorval dat noodzaakt tot overwerk.

De arbeidsduur in een 6-daagse werkweek bedraagt inclusief overwerk ten hoogste 55 uren per week, berekend over een periode van 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur inclusief overwerk per dag niet meer dan 11 uren bedraagt. De arbeidsduur in een 4- of 5-daagse werkweek bedraagt, inclusief overwerk ten hoogste 50 uren per week, berekend over een periode van 4 weken, met dien verstande dat de arbeidsduur inclusief overwerk per dag niet meer dan 11 uren bedraagt.

Voor de bepaling van de duur van overwerk wordt het totale aantal minuten overwerk telkens op halve uren naar boven afgerond. Overwerk dat per dag minder dan 15 minuten duurt en geen regelmatig karakter draagt, wordt niet als overwerk beschouwd. In afwijking van de regel dat overwerk per dag van minder dan 15 minuten niet als overwerk wordt beschouwd, wordt dit laatste wel als overwerk beschouwd indien gemiddeld minstens 3 keer per week, berekend over een periode van 4 weken, de ploegenwerknemer wordt opgedragen om minder dan 15 minuten over te werken.

Voor verricht overwerk ontvangt de ploegenwerknemer per uur, naast het voor hem geldende volle uurloon, een overwerktoeslag die wordt berekend conform de art. 16 AV 2013.

Indien de werkgever de ploegenwerknemer oproept om overwerk te verrichten op een dag waarop hij geen arbeid verricht, wordt het overwerk aangemerkt als ten minste 3 uren te hebben geduurd (art. 17 AV 2013) en in geval de arbeidsduur inclusief overwerk ten minste 10 uren is, is de werkgever verplicht:

- a. de ploegenwerknemer een warme maaltijd of een daarvoor toereikende vergoeding te geven, en
- b. de kosten voor transport van de ploegenwerknemer te vergoeden die hij niet zou hebben gemaakt indien de situatie van overwerk zich niet zou hebben voorgedaan.

Klachten over overwerk zullen door de DAO worden beoordeeld aan de hand van de nota beleidsregels overwerk.

Ploegenarbeid op de maandelijkse zondag vrij

Indien de zondag voor de ploegenwerknemer een normale werkdag is, dan is de werkgever verplicht om hem minstens één zondag in de maand vrij af te geven, met dien verstande dat deze vrije zondag, naast zijn halve vrije dag wordt gegeven, en zonder dat dit ten nadele gaat van het overeengekomen loon. Wordt de ploegenwerknemer door de werkgever gevraagd om op deze vrije zondag te werken, en geeft de ploegenwerknemer gehoor aan deze opdracht, dan geldt dit als overwerk en dient de ploegenwerknemer per uur, naast het voor hem geldende volle uurloon, een overwerktoeslag te ontvangen van 100% (art. 16 leden 1 en 3 sub b AV 2013).

Het is de ploegenwerknemer toegestaan om de maandelijkse vrije zondag te vervangen door een andere dag. Hiertoe richt hij een schriftelijk verzoek aan de Directeur. Een reden kan zijn dat de ploegenwerknemer belijder is van een godsdienst, welke een andere wekelijkse rustdag voorschrijft dan de zondag. De Directeur stemt in met het verzoek binnen één week nadat hij dit heeft ontvangen. Een kopie van de beslissing wordt naar de werkgever gestuurd.

Oranjestad, 01 april 2013