



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Arbeids- en rusttijden voor
artsen en arts-assistenten

Werken kost energie, zowel fysiek als mentaal. Als het te lang duurt kan het leiden tot oververmoeidheid en verminderde alertheid. Dit is niet goed voor de gezondheid van de werknemer, maar het kan ook, en zeker in de gezondheidszorg, leiden tot risico's voor derden. Daarom mogen werknemers niet te lang achtereen werken. Zo zijn er regels voor hoe lang een werknemer per dag mag werken en wanneer hij* recht heeft op pauze. Deze regels zijn opgenomen in de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb), waarin aanvullende regels staan voor bijzondere sectoren. De zorgsector is zo'n bijzondere sector. De aanvullende regels voor artsen en arts-assistenten zijn vastgelegd in § 5.20 van het Arbeidstijdenbesluit. Vaak zijn er ook nadere afspraken in collectieve regelingen, waaronder cao's. Deze brochure geeft beknopt uitleg over de regelgeving van arbeids- en rusttijden voor artsen en arts-assistenten¹.

De regels zijn van toepassing op artsen in opleiding tot (medisch) specialist (aio's), tandartsen in opleiding tot tandheelkundig specialist en verloskundigen in de intramurale gezondheidszorg. De regels zijn ook van toepassing op anio's, coassistenten, wachtassistenten en basisartsen.

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.

*waar *hij* staat kan ook *zij* gelezen worden

¹ De algemene regels kunt u vinden in de brochure De Arbeidstijdenwet / ministerie van SZW, bestelcode: 160. Deze brochure is niet meer leverbaar, maar wel te downloaden als pdf-bestand via www.szw.nl > arbeidsvoorwaarden > verlof- en werktijd > arbeidstijden.

Ook de brochure Arbeids- en rusttijden voor artsen en arts-assistenten is hier te vinden als pdf-bestand.

Begrippen

Arbeid

Wanneer de werknemer ter beschikking ('onder gezag') staat van de werkgever en dus niet vrij kan beschikken over zijn eigen tijd of handelen, beschouwt de Arbeidstijdenwet dit als arbeid.

- *Aanwezigheidsdienst*
Alle tijd die de werknemer op de werkplek moet blijven in afwachting van een oproep voor medische hulp, is arbeid. Ook als de werknemer kan slapen in een (aparte) ruimte.
- *Bereikbaarheidsdienst*
Bij een bereikbaarheidsdienst hoeft de werknemer niet op de werkplek te blijven. Het louter beschikbaar zijn telt niet als arbeid. Als hij echter wordt opgeroepen en aan het werk moet, is er vanaf dat moment wel sprake van arbeid. Voor een oproep staat minimaal een half uur arbeidstijd. Als een werknemer binnen een half uur nadat hij zijn arbeid uit oproep heeft beëindigd opnieuw opgeroepen wordt, geldt de tussentijdse tijd ook als arbeidstijd.
- *Consignatie*
Het hierboven gestelde onder bereikbaarheidsdienst geldt ook voor consignatie. Consignatie betreft een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer beschikbaar moet zijn om in geval van *onvoorziene omstandigheden* op oproep de gevraagde arbeid te verrichten. Voor consignatie gelden enkele andere bepalingen dan voor bereikbaarheidsdiensten. In de medische sector is deze vorm van bereikbaarheid niet gebruikelijk, omdat het hier doorgaans niet om onvoorziene omstandigheden gaat.
- *Telefonisch consult*
Als de werknemer telefonisch beschikbaar moet zijn om vragen te kunnen beantwoorden, dan telt alleen het consult zelf en de eventuele verslaglegging ervan als arbeidstijd. Deze arbeidstijd wordt naar boven of naar beneden afgerond op halve uren. Voor een telefonisch consult staat minimaal een half uur arbeid.
- *Reizen*
Het reizen van huis naar de instelling waar men doorgaans werkt, en vice versa, het reguliere 'woon-werkverkeer', geldt niet als arbeid. Het reizen naar de instelling naar aanleiding van een oproep bijvoorbeeld een bereikbaarheidsdienst is daarentegen geen regulier 'woon-werkverkeer' en telt wel als arbeidstijd. Indien de werknemer vanuit huis vertrekt om op een andere plaats medische hulp te verlenen, is dit reizen ook arbeid. Men moet zich dan immers voorbereiden, bijvoorbeeld het meenemen van bepaalde apparatuur. Verder is 'werk-werkverkeer', d.w.z. reizen vanuit het werk naar een bestemming waar de werknemer beroepshalve moet zijn, altijd arbeid.
- *Opleidingsactiviteiten*
Alle opleidingsactiviteiten die een verplicht onderdeel vormen van de functie of opleiding van artsen in opleiding tot specialist, worden als arbeid beschouwd.

Dat betekent dat niet tot arbeid wordt gerekend:

- a. cursussen/cursorisch onderwijs, congressen en symposia, voor zover deze niet verplicht zijn;
- b. refereeravonden voor zover deze niet verplicht zijn;
- c. wetenschappelijk onderzoek, voor zover geen verplicht onderdeel van de functie of opleiding;
- d. zelfstudie en extra training gericht op het ontwikkelen van de individuele vaardigheden.

Wetenschappelijk (promotie-) onderzoek dat vanuit de functie of opleiding niet vereist wordt, wordt dus niet als arbeid beschouwd. Zodra het doen van wetenschappelijk of promotieonderzoek wel geëist wordt, is het arbeid.

Arbeidstijd

Arbeidstijd is de tijd waarin de werknemer zijn arbeid verricht.



Let op!

Voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur worden de uren meegeteld die de werknemer volgens het contract gewerkt zou hebben, maar niet gewerkt heeft als gevolg van: ziekte, vakantie, werk als lid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, wettelijke verplichtingen voor zover noodzakelijkerwijs verricht onder werktijd, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof.

Rusttijd

Rusttijd is een periode waarin geen arbeid wordt verricht. De aaneengesloten rusttijd in een periode van 24 uur (de 'dagelijkse rusttijd') bedraagt minimaal 8 uur en een pauze minimaal 15 minuten. Kortere onderbrekingen tellen niet als pauze.

Let op!

Een oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst of consignatie wordt niet beschouwd als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd.

Dienst

Een dienst is de periode gelegen tussen twee dagelijkse rusttijden of een dagelijkse en een wekelijkse rusttijd, en omvat dus zowel arbeidstijd als pauzes. Alleen als twee periodes van arbeid onderbroken worden door een rusttijd van ten minste 8 aaneengesloten uren, zijn het twee verschillende diensten. Zo niet, dan vormen zij één dienst. Ook wanneer het twee verschillende typen diensten betreft, of arbeid voor verschillende werkgevers.

Let op!

Als een dienst gedeeltelijk bestaat uit beschikbaar zijn op de werkplek of thuis, volgend op of gevolgd door een periode van normale ingeroosterde arbeid, dan wordt de gehele periode, dus inclusief de ingeroosterde arbeid, aangeduid als aanwezigheids-, respectievelijk bereikbaarheidsdienst. Dit wil overigens niet zeggen dat alle uren als arbeidstijd tellen. Dat geldt alleen in het geval van een aanwezigheidsdienst.

Nachtdienst

Er is sprake van een nachtdienst zodra er meer dan 1 uur arbeid verricht wordt tussen 00.00 uur 's nachts en 06.00 uur 's ochtends. Voor nachtdiensten gelden specifieke regels (zie schema onder 'Nachtdiensten').

Nachtelijke aanwezigheidsdienst

Ook al strekt een aanwezigheidsdienst zich uit tot in de nacht, de dienst wordt hierdoor geen nachtdienst in de zin van de Arbeidstijdenwet en de specifieke regels voor nachtarbeid zijn dan ook niet van toepassing. Alleen de regels voor aanwezigheidsdiensten zijn van toepassing.

Nachtelijke bereikbaarheidsdienst

Ook op nachtelijke arbeid verricht vanuit een oproep tijdens een bereikbaarheidsdienst zijn de regels voor nachtarbeid niet van toepassing.



Bereikbaarheidsdienst

Een bereikbaarheidsdienst is een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, eventueel naast het verrichten van gewone (ingeroosterde) arbeid, ook thuis bereikbaar moet blijven om op oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een bereikbaarheidsdienst mag alleen worden opgelegd als dit in een collectieve regeling is afgesproken. Een oproep in geval van een bereikbaarheidsdienst vormt een normaal onderdeel van de functie. Bijvoorbeeld de verloskundige die opgeroepen wordt om te assisteren bij een bevalling. De werkzaamheden zijn voorzienbaar, maar niet het precieze tijdstip waarop zij zich zullen voordoen. Het louter bereikbaar zijn telt niet mee voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd.

Aanwezigheidsdienst

Een aanwezigheidsdienst is een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, eventueel naast het verrichten van gewone (ingeroosterde) arbeid, verplicht is om op de arbeidsplaats beschikbaar te blijven om na oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan.

Een aanwezigheidsdienst mag alleen worden opgelegd als het werk redelijkerwijs niet op een andere manier te organiseren is en het in een collectieve regeling is afgesproken. Ook de inactieve tijd, d.w.z. het louter aanwezig zijn op de arbeidsplaats, telt mee voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd.

Opt out of maatwerkregeling

Onder bepaalde voorwaarden kan *in geval van aanwezigheidsdiensten* afgeweken worden van de 48-uursbepaling op grond van de zogenoemde 'opt out' of maatwerkregeling.

Deze voorwaarden zijn:

- de arbeidstijd is niet langer dan gemiddeld 60 uur per week (per 26 weken);
- de werknemer verleent individueel en schriftelijk instemming;
- de werkgever houdt een register bij van alle werknemers die instemming hebben verleend om meer dan 48 uur gemiddeld per week te werken ².

Collectieve regeling

In een aantal gevallen kan de ruimere norm alleen toegepast worden '*bij collectieve regeling*', dat wil zeggen nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt. Een collectieve regeling kan de cao zijn, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en ondernemingsraad (OR). Uiteraard kan deze schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en OR geen afspraken bevatten die in strijd zijn met wat op cao-niveau is afgesproken.

² De 'opt-out' regeling mag overigens, op grond van cao-afspraken, niet worden toegepast in de Universitair Medische Centra, alsmede de instellingen die vallen onder de cao ziekenhuizen. Bij de GGZ vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van de 'opt out' clausule vanaf 1 juli 2010.



Normen (schematisch overzicht)

		Norm	toelichting
Maximum arbeidstijd	per dienst	12 uur	tussen twee diensten zit minimaal 8 uur, anders is het één dienst
	per week	60 uur	bij toepassing van § 5.20 A tb: geen norm voor 1 week
	per week per 4 weken	55 uur gemiddeld	bij collectieve regeling: geen norm per 4 weken
	per week per 16 weken	48 uur gemiddeld ³	indien bij collectieve regeling toepassing van § 5.20 Atb is overeengekomen geldt dit maximum ook i.g.v nachtdiensten en (deels) nachtelijke consignatie
Minimum aaneengesloten rusttijd	dagelijks	11 uur	indien noodzakelijk is ten hoogste 1x per week 8 uur toegestaan
	wekelijks	36 uur of 72 uur per 14 dagen (te splitsen in 2 periodes van minimaal 32 uur (bijv. 32 en 40 uur))	indien er in aanwezigheidsdienst gewerkt wordt is 72 uur per 14 dagen niet mogelijk
pauze	bij > 5,5 uur arbeid bij > 10 uur arbeid	30 minuten 45 minuten (eventueel te splitsen in periodes van 15 minuten)	bij collectieve regeling: 15 minuten pauze bij > 5,5 uur arbeid
Zondagrust	minimum aantal vrije zondagen per jaar	13	bij collectieve regeling én instemming individuele werknemer: minder of geen vrije zondagen
Bereikbaarheidsdienst (Bereikbaarheidsdienst zijn alleen mogelijk bij collectieve regeling) ⁴	maximum duur bereikbaarheidsdienst	24 uur	aaneensluitende diensten zijn mogelijk
	maximum arbeidstijd per 24 uur	13 uur	
	bereikbaarheidsdienst en nachtdienst	11 uur vóór en 14 uur ná een nachtdienst geen bereikbaarheidsdienst	
	maximum aantal bereikbaarheidsdiensten	5 per 7 dagen 32 per 16 weken	inclusief het aantal maal dat consignatie of aanwezigheidsdienst is opgelegd
	minimale arbeidstijd per oproep	30 minuten	

³ In de cao UMC is sprake van een gemiddeld 46-urige werkweek en in de cao ziekenhuizen is de werkweek op gemiddeld 48 uur bepaald.

⁴ Voor consignatie is geen collectieve overeenstemming noodzakelijk.

Normen (schematisch overzicht vervolg)

		Norm	toelichting
Nachtdiensten <i>nachtdienst: > 1 uur arbeid tussen 00.00 en 06.00 uur</i> <i>N.b.: arbeid die voortvloeit uit een oproep vanuit aanwezigheidsdienst, bereikbaarheidsdienst of consignatie blijft in deze definitie buiten beschouwing</i>	maximum arbeidstijd per nachtdienst	10 uur of 12 uur, mits • max 5x/2w • max 22x/jaar • 12 u rust na dienst	
	maximum arbeidstijd per week per 16 weken	40 uur gemiddeld	bij toepassing van § 5.20 Atb: 48 uur gemiddeld
	minimum aaneengesloten rust na nachtdienst eindigend na 02.00 uur	14 uur	indien noodzakelijk is ten hoogste 1x per week 8 uur toegestaan
	rust na 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	minimaal 46 uur	
	maximum aantal achtereenvolgende diensten (als minimaal één van de diensten in de reeks een nachtdienst is)	7	bij collectieve regeling: 8
	maximum aantal nachtdiensten eindigend na 02.00 uur	36 per 16 weken	bij collectieve regeling: - 140 per 52 weken hetzij - maximaal 38 uur tussen 00.00 en 06.00 uur per 2 aaneengesloten weken

Normen (schematisch overzicht vervolg)

		Norm	toelichting
Aanwezigheidsdienst <i>(Aanwezigheidsdienst zijn alleen mogelijk bij collectieve regeling)</i>	maximum duur aanwezigheidsdienst	24 uur	<i>aaneensluitende diensten zijn niet mogelijk</i>
	maximum arbeidstijd per aanwezigheidsdienst	24 uur	<i>zowel actieve als inactieve tijd telt mee als arbeidstijd</i>
	minimum rust vóór en ná aanwezigheidsdienst	11 uur	<i>Indien noodzakelijk is het toegestaan deze rust 1 x per week in te korten tot 10 uur en 1 x per week tot 8 uur. Inkorting moet gecompenseerd worden in de eerstvolgende rustperiode</i>
	minimum rust per 7 x 24 uur	90 uren	<i>verdeeld in aaneengesloten periodes van ten minste 1 x 24 uur, 4 x 11 uur, 1 x 10 uur en 1 x 8 uur</i>
	maximum aantal aanwezigheidsdiensten per 26 weken	52	
	maximum arbeidstijd per week per 26 weken	48 uur gemiddeld	60 uur gemiddeld kan ook, maar alleen na instemming individuele werknemer ('maatwerkregeling' of 'opt out') ⁵
		52 uur gemiddeld ⁶	geldt alleen voor (tand-)artsen in opleiding tot specialist en tot 1 augustus 2011

⁵ De 'opt-out' regeling mag, op grond van cao afspraken, niet worden toegepast in de Universitair Medische Centra, alsmede de instellingen die vallen onder de cao ziekenhuizen. Bij de GGZ vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van de 'opt out' clausule per 1 juli 2010.

⁶ De algemene ziekenhuizen en de UMC's hebben met de werknemersorganisaties plannen van aanpak opgesteld om te komen tot een gemiddelde werkweek van 48 uur vanaf 1 augustus 2011. Ook daarbij is afgesproken dat de 'opt out' mogelijkheid voor artsen in opleiding niet wordt toegepast. In het kader daarvan is in het Arbeidstijdenbesluit bepaald dat in de periode van 1 augustus 2009 tot en met 31 juli 2011 de maximum arbeidstijd van artsen in opleiding ten hoogste 52 uur gemiddeld bedraagt per 26 weken.

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: 0800-805 1 (gratis) of kijken op www.postbus51.nl.

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

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Bestelnummer 173
Maart 2010

Gratis uitgave

