

Kader wet- en regelgeving

Overzicht regels en wetten consignatie

Consignatiedienst - Stap 2
Consignatie (her)inrichten

KADER WET- EN REGELGEVING

Om te zorgen voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van werknemers is de Arbeidstijdenwet opgesteld. Hierin zijn onder andere regels opgenomen over werktijden, rusttijden, pauzes en nachtdiensten. Om medewerkers in consignatiedienst te laten werken, dient naast de cao bepalingen te worden voldaan aan de regels van de Arbeidstijdenwet. In dit document worden de relevante regels uitgelegd aan de hand van voorbeelden, zodat u weet waar uw consignatieregeling aan moet voldoen.

Het document is als volgt opgebouwd:

- 1. Arbeidstijdenwet algemeen**
- 2. Arbeidstijdenwet en regels omtrent consignatie**
- 3. Bepalingen cao Metalektro**
- 4. Wet op de Ondernemingsraden**

De inzet van medewerkers in consignatie dient binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet en bepalingen uit de cao plaats te vinden. In dit instrument wordt de relevante regelgeving vanuit de Arbeidstijdenwet benoemd en in de vorm van voorbeelden verduidelijkt. In de cao Metalektro is bepaald dat in beginsel de overlegregeling van de arbeidstijdenwet zoals die gold tot 1 november 2007 van toepassing is. Hier mag alleen van worden afgeweken als daarover met de vakverenigingen overeenstemming is bereikt. Tevens zijn in de cao Metalektro en vanuit de Wet op de ondernemingsraden een aantal procesmatige bepalingen over het betrekken van de medezeggenschap bij het opstellen van een consignatieregeling. Daarbij geeft de cao Metalektro aanwijzingen waar minimaal afspraken over moeten worden gemaakt en geeft het een aantal aanbevelingen aan werkgevers rondom de inrichting van consignatie. Ook schrijft de cao Metalektro voor hoe consignatie beloond dient te worden. In het instrument 'Kader wet- en regelgeving' worden deze bepalingen en aanwijzingen op een overzichtelijke wijze onder elkaar gezet.

Van belang is te onderkennen dat voor werkgevers binnen de Metalektro zowel de bepalingen van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn, als ook de afspraken zoals vastgelegd in de cao. De Nederlandse Arbeidsinspectie is het controlerend orgaan met betrekking tot de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft de bevoegdheid om bij overtreding van de Arbeidstijdenwet sancties in de vorm van boetes op te leggen. Als een overtreding van de Arbeidstijdenwet ernstige vormen aanneemt, kan de inspecteur bevel geven de werkzaamheden te staken. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert niet of de inzet van medewerkers conform cao plaatsvindt. Handhavers van de cao zijn de cao-partijen.

1. ARBEIDSTIJDENWET ALGEMEEN

Werken vraagt inspanning, zowel mentaal als fysiek. Om medewerkers te beschermen tegen te lang werken, te veel werken en te zorgen dat medewerkers voldoende vrije tijd hebben om te herstellen van het werk en sociale activiteiten kunnen ontplooiën, zijn in de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) regels opgenomen rondom maximale arbeidstijden en minimale rusttijden.

Let op! De Arbeidstijdenwet zegt niets over betaling van uren arbeidstijd. De invulling hiervan is aan sociale partners.

Consignatie neemt in de Arbeidstijdenwet een bijzondere plaats in. Er is een apart artikel aan gewijd. In dit instrument worden de regels rondom consignatie toegelicht. Voordat dit wordt gedaan, passeren eerst een aantal, voor consignatie, belangrijke aanpalende regelingen uit de Arbeidstijdenwet de revue.

Om roosters te controleren op de Arbeidstijdenwet kan gebruik worden gemaakt van daarvoor geëigende software.

1.1 Aanpalende regelingen uit de Arbeidstijdenwet¹

De meest relevante aanpalende bepalingen zijn:

- De bepalingen omtrent arbeids- en rusttijden zijn niet van toepassing op zelfstandigen en medewerkers die 3x keer het minimumloon of meer verdienen (zie onderdeel 1.1.1);
- De werkgever registreert de door de medewerkers gewerkte tijden en bewaart deze minimaal 52 weken (zie onderdeel 1.1.2);
- Uiteindelijk is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat medewerkers werken binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet (zie onderdeel 1.1.3).

Wat volgens de Arbeidstijdenwet valt onder arbeidstijd en onder rusttijd kunt u terug vinden in onderdeel 1.1.4

1.1.1 Op wie is de Arbeidstijdenwet niet van toepassing

In principe is de Arbeidstijdenwet van toepassing op iedereen die onder gezag arbeid verricht. Dus voor iedereen die voor een werkgever werkt. Dat zijn naast werknemers ook stagiaires, uitzendkrachten en gedetacheerden. De Arbeidstijdenwet is niet van toepassing op zelfstandigen. Daarnaast zijn de regels uit de Arbeidstijdenwet omtrent arbeids- en rusttijden niet van toepassing op medewerkers die tenminste drie maal het minimumloon verdienen. Mits zij niet regelmatig (gemiddeld 1 keer per week of vaker) nachtdienst verrichten of gevaarlijk werk verrichten.

1.1.2 Registratie

De Arbeidstijdenwet schrijft voor dat de werkgever een deugdelijke registratie voert terzake de arbeids- en rusttijden, zodat toezicht op naleven van de Arbeidstijdenwet op basis van deze registratie mogelijk is. Concreet betekent dit dat per medewerker per dag de begin- en eindtijden van werken en de eventuele pauzes moeten worden vastgelegd.

De registratie heeft een bewaartermijn van minimaal 52 weken. Dat wil zeggen dat het toezichthoudend orgaan minimaal 52 weken terug moet kunnen kijken.

¹ Dit instrument is bedoeld voor ondernemingen in de Metalektro, arbeidstijdwetelijke bepalingen die niet van toepassing zijn op de Metalektro zijn dan ook niet in dit instrument opgenomen.

1.1.3 Verantwoordelijkheid naleving ATW

Werknemers moeten in eerste instantie zelf opletten dat de regels voor arbeidstijd, rusttijd, pauze en nachtarbeid niet worden overschreden. Ook de Ondernemingsraad heeft tot taak erop te letten dat de Arbeidstijdenwet wordt nageleefd. Onder aan de streep is de werkgever ervoor verantwoordelijk dat de medewerkers werken binnen de bepalingen van de ATW / het ATB.

1.1.4 Arbeids- en rusttijd rondom consignatie

De kern van de Arbeidstijdenwet zijn de bepalingen aangaande de maximale arbeidstijden en de minimale rusttijden.

Consignatie neemt hierbij een bijzondere plaats in. Het geconsigneerd zijn levert volgens de Arbeidstijdenwet geen arbeidstijd op. Wel als er een oproep is. Reistijd als gevolg van de consignatieoproep is eveneens arbeidstijd. Het meest bijzondere is dat de Arbeidstijdenwet bepaalt dat oproepen vanuit consignatie en de daarbij behorende reistijd de voorgeschreven minimale rusttijden (dagelijkse rust, wekelijkse rust) niet onderbreekt.

2. ARBEIDSTIJDENWET EN REGELS OMTRENT CONSIGNATIE

2.1 Wat is consignatie?

In de Arbeidstijdenwet is een definitie van consignatie opgenomen:

Definitie consignatie Arbeidstijdenwet:

Tijdruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

In de definitie van consignatie is te lezen dat consignatie kan worden opgelegd tussen twee diensten en in een pauze. Een medewerker die in zijn reguliere dienst (buiten de pauze) oproepbaar is voor storingen is dan ook niet geconsigneerd conform de Arbeidstijdenwet.

De kern van consignatie is dat een medewerker niet op de werkplek aanwezig hoeft te zijn, maar wel kan worden opgeroepen om bij **onvoorziene omstandigheden** aan het werk te gaan. De tijd dat een medewerker is geconsigneerd, telt niet als arbeidstijd. Als een geconsigneerde medewerker wordt opgeroepen, is er wel sprake van arbeidstijd. De arbeidstijd gaat in op het moment dat de oproep plaatsvindt en stopt als de medewerker het werk heeft gedaan en weer thuis is. Elke oproep telt voor minimaal een half uur arbeidstijd, ook al is de medewerker maar vijf minuten aan het werk.² Als een medewerker binnen een half uur na beëindiging van de consignatieoproep opnieuw wordt opgeroepen, is de tussenliggende tijd arbeidstijd.

² Wordt de medewerker binnen dit half uur nog een keer opgeroepen, dan wordt de oproep vanaf het begin van de eerdere oproep aangevangen. Een medewerker die in een half uur tijd vijf oproepen krijgt en deze allemaal binnen hetzelfde half uur afhandelt, heeft dan een half uur arbeidstijd **en niet** vijf keer een half uur = 2,5 uur.

Toelichting:

Als een medewerker, als gevolg van een consignatieoproep, reistijd heeft, telt de reistijd ook als arbeidstijd. Als een medewerker een consignatieoproep krijgt en, inclusief reistijd, binnen een half uur klaar is met werken dan telt dit als een half uur arbeidstijd.

Als een medewerker op 02:00 uur wordt opgeroepen en om 02:15 uur klaar is en daarna om 02:20 uur nogmaals wordt opgeroepen en om 02:45 uur klaar is, 'maakt' hij 45 minuten arbeidstijd (ondanks dat hij twee keer is opgeroepen).

Een medewerker die een oproep uit consignatie heeft van 18:00 - 18:45 uur en een volgende van 19:00 - 19:45 uur 'maakt' 1,75 uur arbeidstijd omdat de tweede oproep aanvangt binnen een half uur na het einde van de eerste oproep.

2.2 De regels in het kort bij consignatie:

1. Een werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken, inclusief de uren die voortkomen uit oproepen (zie onderdeel 2.2.2.).
2. Per 4 weken mag een werknemer maximaal 14 dagen oproepbaar zijn (zie onderdeel 2.2.5).
3. Per 4 weken moet een werknemer minimaal tweemaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn (zie onderdeel 2.2.5).
4. Direct voor en na een nachtdienst mag een werknemer niet oproepbaar zijn. Dit mag tot 11 uur voor een nachtdienst en pas weer vanaf 14 uur erna (zie onderdeel 2.2.6).
5. Als een werknemer binnen 16 weken 16 keer of meer oproepbaar is tussen 00.00 uur en 06.00 uur, mag hij niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken (zie onderdeel 2.2.4).
6. Uitzondering: een werknemer mag binnen deze 16 weken gemiddeld 45 uur per week werken onder de volgende voorwaarden:
 - a) Hij heeft direct na de laatste nachtoproep 8 uur aaneengesloten rust en hij is niet oproepbaar.
 - b) Als dat niet mogelijk is, dan moet hij in ieder geval dezelfde dag nog (dus voor 00:00 uur) 8 uur aaneengesloten rusten (zie onderdeel 2.2.4).

Let op! Een oproep geldt niet als een onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rusttijd (oproep uit consignatie is immers rusttijd).

Let op! Consignatie en oproepen in consignatie tellen niet als nachtdienst, ook niet als de oproep plaatsvindt tussen 00:00 en 06:00. Als de bepalingen rondom nachtdiensten uit de ATW worden beschouwd, hoeft dus geen rekening te worden gehouden met consignatie.

Let op! De bepalingen in de cao kunnen strenger zijn dan die van de Arbeidstijdenwet. Als u gebruik wilt maken van bepalingen uit de Arbeidstijdenwet die zich niet verhouden tot de arbeids- en rusttijdbepalingen uit de cao zult u hierover overeenstemming met de vakverenigingen moeten verkrijgen.

2.2.1 Aan wie mag consignatie worden opgelegd?

Consignatie mag alleen worden opgelegd aan werknemers van 18 jaar en ouder.

2.2.2 Hoeveel mag worden gewerkt per dag?

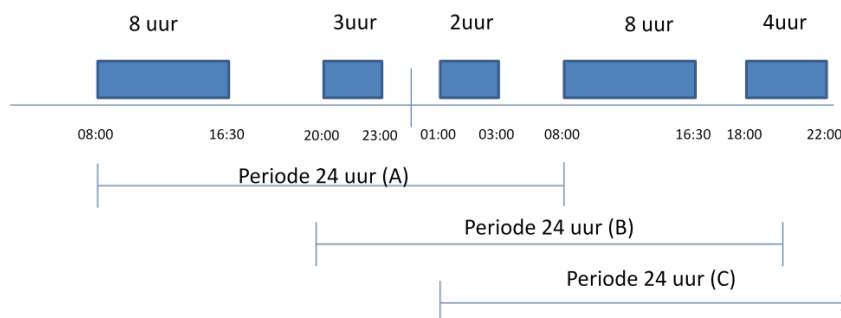
Een geconsigneerde medewerker mag maximaal 13 uur arbeid per elke 24 uur verrichten. Hierbij tellen alle uren die een medewerker werkt (arbeidstijd 'maakt'), dus de uren die hij in een gewone dienst werkt en de uren uit oproep voor consignatie, inclusief reistijd.

Ook extra gewerkte uren (bijvoorbeeld overwerk) en uren buiten diensttijd voor bijvoorbeeld werkoverleg en opleiding en training tellen als arbeidstijd.

Elke 24 uur is iets anders dan 'elke dag'. Elke 24 uur kan op elk moment van de dag beginnen. Gerekend vanaf dat punt tot 24 uur verder mag maximaal 13 uur aan arbeid worden 'gemaakt'.

Toelichting:

Een medewerker werkt op doordeweekse dagen diensten van 08:00 – 16:30 uur. In de dienst heeft de medewerker een half uur pauze. De arbeidstijd per dienst bedraagt 8 uur. Tussen de diensten is de medewerker geconsigneerd. Tijdens zijn geconsigneerde periode krijgt de medewerker oproepen. Op maandag heeft de medewerker een oproep van 20:00 – 23:00 uur en op dinsdag van 01:00- 03:00 uur. Op dinsdag werkt de medewerker weer een dienst van 08:00 – 16:30 uur. Van 18:00 – 22:00 uur heeft de medewerker weer een oproep. Daarna wordt de medewerker niet meer opgeroepen. Schematisch kan dat als volgt worden weergegeven:



Beschouwen we verschillende 24 uursperiodes dan leidt dat tot de volgende arbeidstijd per 24 uur:

Periode A van 08:00 op maandag tot 08:00 op dinsdag: 13 uur (8 uur van de dienst, plus 3 uur uit de eerste oproep, plus 2 uur uit de tweede oproep);

Periode B van 20:00 op maandag tot 20:00 op dinsdag: 15 uur (3 uur oproep, plus 2 uur oproep, plus 8 uur van de dienst, plus 2 uur oproep³);

Periode C van dinsdag 01:00 tot woensdag 01:00: 14 uur (2 uur oproep, plus 8 uur dienst, plus 4 uur oproep).

In de periodes B en C komt de medewerker uit boven de maximaal 13 uur arbeidstijd per 24 uur.

2.2.3 Hoeveel uur mag een medewerker werken per week?

Per week geldt er een maximale arbeidstijd van 60 uur. Door in de week alle arbeidstijd bij elkaar op te tellen, kan worden bepaald of de maximale arbeidstijd per week niet wordt overschreden. Een week is in de Arbeidstijdenwet gedefinieerd al de periode maandag (00:00 uur) tot en met zondag (24:00 uur).

2.2.4 Hoeveel uur mag een medewerker werken over een langere periode?

In elke periode van 16 weken bedraagt de maximale arbeidstijd 768 uur (is gemiddeld 48 uur per week). Als een medewerker in een periode van 16 weken 16 keer of vaker geconsigneerd (oproepbaar) is tussen 00:00 en 06:00 uur dan bedraagt de maximale arbeidstijd in die periode 640 uur (is gemiddeld 40 uur per week).

³ Van de laatste oproep telt 'slechts' 2 uur mee omdat deze 2 uur binnen de periode van 24 uur valt.

Toelichting:

Een medewerker werkt op doordeweekse dagen van 08:00 – 16:00 uur. Eén keer per 4 weken is deze medewerker tussen de diensten en in het weekend geconsigneerd van maandag 18:00 – maandag 08:00 uur. In deze week is de medewerker op maandag-, dinsdag-, woensdag-, donderdag-, vrijdag-, zaterdag- en zondagnacht oproepbaar tussen 00:00 en 06:00. Dat zijn 7 periodes van 00:00 – 06:00 uur. Per 16 weken is dat ($4 \times 7 =$) 28 keer. De medewerker is dan vaker dan 16 keer in de 16 weken oproepbaar tussen 00:00 en 06:00. De maximale arbeidstijd in de 16-weekse periode bedraagt dan 640 uur.

Als een medewerker in een periode van 16 weken 16 keer of vaker oproepbaar is tussen 00:00 en 06:00 dan kan onder voorwaarde de maximale arbeidstijd in die periode worden verhoogd naar 720 uur (is gemiddeld 45 uur per week. Er moet dan wel worden voldaan aan de volgende voorwaarde:

1. Na de laatste oproep, die is aangevangen tussen 00:00 en 06:00, is de medewerker 8 uur aaneengesloten vrij van arbeid en consignatie;
 - a. Als de dienst van de medewerker direct aansluit op deze laatste oproep mag de 8 uur aaneengesloten rust worden verplaatst, maar de 8 uur aaneengesloten rust moet wel voor het einde van de dag (24:00 uur) zijn genoten.

Toelichting:

Als een medewerker een oproep heeft van 01:00 – 02:00 uur, zal pas om 06:00 duidelijk zijn of dit de laatste oproep is geweest (of niet). Als de medewerker tussen 02:00 en 06:00 geen oproep meer heeft gehad dan moet de medewerker aaneengesloten vrij zijn tot 10:00 uur.

Als een medewerker een oproep krijgt om 05:45 uur, kan hij deze gewoon afmaken. Als de medewerker om 06:30 klaar is moet hij aaneengesloten vrij zijn tot 14:30 uur.

Als een medewerker na de laatste oproep tussen 00:00 en 06:00 uur direct aanvangt met zijn dienst, mag de medewerker tot maximaal 16:00 uur werken.

Let op! De voorgeschreven rust kan betekenen dat er overdag minder medewerkers zijn om het werk in diensten uit te voeren of (bijvoorbeeld in het weekend) geconsigneerd zijn.

Let op! Behalve als u daarover overeenstemming met de vakbonden kunt bereiken gelden vanuit de cao de volgende bepalingen:

1. Een werknemer mag *ten hoogste gemiddeld 45* uur arbeid per week verrichten in elke periode van *13 achtereenvolgende weken*;
2. Indien de werknemer in de periode van 00:00 – 06:00 geheel of gedeeltelijk consignatie krijgt opgelegd bedraagt *de maximale gemiddelde arbeidstijd 40* uur per week in elke *13 achtereenvolgende weken*.

2.2.5 Hoeveel periodes mag een medewerker geconsigneerd zijn?

Per elke 28 dagen moet een medewerker minimaal 14 periodes van 24 uur vrij zijn van consignatie, van die 14 periodes moeten er minimaal 2 periodes van 48 uur aaneengesloten vrij zijn waarin de medewerker geen arbeid verricht en geen consignatie krijgt opgelegd. Dit komt er op neer dat een medewerker maximaal 14 dagen oproepbaar mag zijn.

Toelichting:

Het is mogelijk om patronen van consignatie op verschillende manieren vorm te geven:

- Het is mogelijk om een medewerker 14 dagen achter elkaar te consigneren als de medewerker daarvoor en daarna **minimaal** 14 dagen heeft zonder consignatie en zowel ervoor als erna twee blokken van 48 uur aaneengesloten vrij heeft.
- Het is mogelijk om een medewerker zeven dagen op en zeven dagen af consigneren. In de zeven dagen dat de medewerker niet geconsigneerd is moet deze dan wel 48 uur aaneengesloten vrij zijn.
- Het is mogelijk om consignatie in korte blokken van bijvoorbeeld 3 of 4 dagen achter elkaar vorm te geven. Zolang er per 28 dagen minimaal 14 periodes van 24 uur zijn zonder consignatie en twee keer een periode is van 48 uur aaneengesloten vrij van werk en consignatie. Hieronder staat een voorbeeld voor een medewerker die alleen doordeweekse diensten werkt:

	ma	di	wo	do	vr	za	zo
week 1					c	c	c
week 2			c	c		48 uur vrij	
week 3	c	c				48 uur vrij	

C=geconsigneerde periode

Let op! De bepalingen rondom consignatie kunnen invloed hebben op de mogelijkheid om verlof op te nemen.

Als er twee medewerkers zijn die om de week een week geconsigneerd zijn is het niet mogelijk om één van de medewerkers verlof te geven in de week dat deze geconsigneerd is. De andere medewerker moet dan de consignatie overnemen en wordt dan te vaak geconsigneerd.

Let op! Behalve als u daarover overeenstemming met de vakbonden kunt bereiken geldt vanuit de cao de volgende bepaling:

Een werknemer heeft per 28 etmalen tenminste twee maal een aaneengesloten blok van 7 maal 24 uur zonder consignatie, de periode vangt aan op het eerste moment dat een werknemer consignatie krijgt opgelegd.

2.2.6 Hoeveel uur voor en na een nachtdienst mag een medewerker niet geconsigneerd zijn

De 11 uur voor aanvang van de nachtdienst en de 14 uur volgend op een nachtdienst mag een medewerker niet worden geconsigneerd. Een nachtdienst is in de Arbeidstijdenwet gedefinieerd als een dienst met meer dan 1 uur arbeid tussen 00:00 en 06:00 uur.

3. BEPALINGEN CAO METALEKTRO

In de cao Metalektro zijn een aantal bepalingen opgenomen rondom consignatie.

3.1 Wie moeten er worden betrokken bij het invoeren van consignatie?

Er moet een regeling worden getroffen voordat consignatiediensten mogen worden ingevoerd. De werkgever doet dat in overleg met de vakverenigingen of de Ondernemingsraad.

3.2 Regels omtrent arbeids- en rusttijden

Door sociale partijen zijn in de cao Metalektro strengere regels afgesproken rondom consignatie dan zijn vastgelegd in de Arbeidstijdenwet.

Cao art 2.1.3

Indien de werkgever een werktijdregeling wil gaan invoeren die niet past binnen de normen van de overlegregeling van de tot 1 november 2007 geldende Arbeidstijdenwet en de normen van de op deze wet gebaseerde Arbeidstijdenbesluiten, dan dient hij daarover overeenstemming te bereiken met de bij deze cao betrokken vakverenigingen.

De verwijzing naar de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet 2007 houdt in dat, in beginsel, de volgende bepalingen op consignatie van toepassing zijn:

1. Een werknemer heeft per 28 etmalen tenminste twee maal een aaneengesloten blok van 7 maal 24 uur zonder consignatie, de periode van 28 etmalen vangt aan op het eerste moment dat een werknemer consignatie krijgt opgelegd;
2. In de voorgeschreven rusttijd direct voor en direct na een aanwezigheidsdienst mag er aan een werknemer geen consignatie worden opgelegd;
3. Per 24 achtereenvolgende uren mag een werknemer maximaal 13 uur arbeid verrichten;
4. Per week mag een werknemer maximaal 60 uur arbeid verrichten;
5. Een werknemer mag ten hoogste gemiddeld 45 uur arbeid per week verrichten in elke periode van 13 achtereenvolgende weken;
6. Indien de werknemer in de periode van 00:00 – 06:00 geheel of gedeeltelijk consignatie krijgt opgelegd bedraagt de maximale gemiddelde arbeidstijd 40 uur per week in elke 13 achtereenvolgende weken;
7. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Als binnen een half uur na beëindiging van de oproep opnieuw een oproep plaatsvindt is de tussenliggende tijd arbeidstijd;
8. Als binnen een half uur één of meerdere keren arbeid uit oproep verricht wordt bedraagt de arbeidstijd ten minste een half uur.

3.3 Basisafpraak instellen consignatiedienst

Art 2.5.1: Een werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met de v.v. of de ondernemingsraad een regeling heeft getroffen.

3.4 Waarover moeten minimaal afspraken worden gemaakt?

Art 2.5.2 geeft aan dat er in de regeling minimaal afspraken moeten worden gemaakt over:

- a. vergoeding voor reiskosten;
- b. vergoeding voor telefoonkosten;
- c. vergoeding per etmaal;
- d. hanteren rusttijden als een medewerker in consignatie heeft moeten werken tussen 00:00 en 05:00 uur.

3.5 Wat wordt door de sociale partners aangeraden bij consignatiediensten?

De werkgever wordt aanbevolen om (art 2.5):

- a. in een regeling voor een consignatiedienst een afspraak te maken over vergoeding in geld en/of tijd van reisen;
- b. de rusttijd na een oproep tussen 00.00 en 06.00 uur direct na de oproep te laten plaatsvinden of binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet afspraken te hebben die rekening houden met de belasting die consignatie voor werknemers betekent;
- c. een bestaande regeling voor consignatie regelmatig te evalueren en aan te passen aan veranderde omstandigheden.

3.6 Hoe moeten oproepen uit consignatie worden beloond?

In de cao Metalektro is opgenomen dat (art 2.5.2) de bepalingen inzake meeruren en overwerk van toepassing zijn op consignatiedienst.

3.6.1 Definities

Meeruren(art 7.3): de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven de BJA.

Overuren(art 7.3): De gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:

- a. boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat;
- b. op feestdagen of op roostervrije zaterdagen en zondagen. De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.

3.6.2 Vergoedingen (art 3.7.2)

a. Compensatie in tijd

Als compensatie per meeruur of overuur heeft de werknemer aanspraak op een vrij uur. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer wanneer deze die vrije uren opneemt. Het moet gaan om een tijdstip waarop de bedrijfssituatie dit toelaat en de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. Het opnemen van deze vrije uren gebeurt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster, bij voorkeur binnen het kwartaal waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.

b. Compensatie in geld

In overleg tussen de werkgever en de werknemer is ook een compensatie in geld mogelijk. Per meeruur of overuur heeft de werknemer dan aanspraak op de uurverdiensle.

c. Resterende meeruren aan het eind van het kalenderjaar

Voor zover meeruren aan het einde van een kalenderjaar niet in vrije tijd of geld zijn gecompenseerd, neemt de werknemer deze mee naar het volgende jaar en worden ze als compenserende vrije roosteruren toegekend. De werkgever kan in overleg met de werknemer de helft van de niet gecompenseerde uren uitbetalen. Per uitbetaald uur ontvangt de werknemer dan 0,6% van de maandverdiensle. Dit is 103,4% van de uurverdiensle. De andere helft neemt de werknemer mee naar het volgende jaar en neemt hij in dat jaar op als extra vrije roostertijd.

d. Overurentoeslag

Voor bepaalde overuren krijgt de werknemer - naast een compensatie in tijd of geld - een toeslag. Zie de tabel op volgende pagina.

overuren waarvoor de toeslag geldt	toeslag per overuur over de	
	maandverdiens	uurverdiens*
de eerste 2 uren, direct voorafgaand aan of aansluitend op de normale werkdag **	0,14%	24,10%
overige uren op maandag t/m vrijdag	0,24%	41,30%
uren op zaterdag tot 14.00 uur	0,27%	46,60%
uren op zaterdag na 14.00 uur	0,37%	63,80%
uren op zondag en in de cao erkende feestdagen	0,48%	82,80%

* Dit percentage geldt bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens.

** De toeslag geldt ook als tussen deze 2 uren en de normale werkdag een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden noodzakelijke rusttijd zit.

e. Geen compensatie, geen toeslag

- De werknemer heeft geen aanspraak op een compensatie of toeslag bij overuren die aansluiten op de normale werkdag, bedoeld zijn om de normale dagtaak af te sluiten, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. Duren ze wel langer, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding over de gehele duur van dit overwerk.
- De werknemer heeft ook geen aanspraak op een compensatie of toeslag bij inhaaluren, dat wil zeggen gewerkte uren buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, bedoeld om:
 - het aantal uren in te halen waarop hij door een bedrijfsstoring niet heeft kunnen werken;
 - volgens plan, samen met de andere werknemers van de onderneming of van een of meer afdelingen, bepaalde uren in te halen waarop niet is of zal worden gewerkt. Dit geldt niet voor vakantiedagen en in de cao erkende feestdagen. De werkgever mag dergelijke inhaaluren aanwijzen na overleg met de ondernemingsraad.

Voor zover het gaat om inhaaluren wegens onwerkbaar weer, ontvangt de werknemer per winterseizoen over ten hoogste 3 dagen geen vergoeding.

4. WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN

Bij het (her)inrichten van een consignatieregeling moet, op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (PvT) worden betrokken. Daarbij heeft de Ondernemingsraad of PvT een rol bij het 'controleren' op de Arbeidstijdenwet.

4.1 Instemmingsrecht op consignatieregeling

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op elk voorgenomen besluit tot het invoeren, wijzigen of intrekken van een consignatieregeling⁵.

De PvT heeft instemmingsrecht op elk voorgenomen besluit tot het invoeren, wijzigen of intrekken van een consignatieregeling⁶.

⁵ Wet op de ondernemingsraden Art 27, lid 1b.

⁶ Wet op de ondernemingsraden Art 35c, lid 4.

Er hoeft geen instemming te worden verkregen voor die zaken die in de cao al inhoudelijk zijn geregeld (art 27 lid 3). Let wel dat dit alleen geldt voor regelingen in de cao waarbij de ondernemer geen enkele speelruimte meer heeft, geen keuze- of beslissingsmogelijkheden. Is er vanuit de cao wel enige beslissingsvrijheid voor een nadere invulling van de regeling dan is voor die nadere invulling wel instemming van de OR nodig.

4.2 Naleving afspraken arbeids- en rusttijden

In de WOR is gesteld dat de Ondernemingsraad zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van arbeids- en rusttijden bevordert⁷.

⁷ Wet op de ondernemingsraden Art 28, lid 1.