

Werken tot je erbij neervalt?

Job till you drop



Voor werken in het buitenland geldt zowel nationale als lokale wetgeving met betrekking tot arbeidstijden. Dit resulteert voor veel bedrijven in een zoektocht naar wat wanneer en waar van toepassing is. Gelukkig geldt de regel 'rust en herstel na hard werken' overal.

tekst Josje Salentijn en Leo Bonefaas

Nederlandse werkgevers zenden onderhoudsmonteurs, engineers, operators en consultants uit over de hele wereld. Soms werken deze medewerkers kortstondig aan een klus, soms duurt het wekenlang voordat zij hun buitenlandse werkzaamheden geklaard hebben. Er is ogenschijnlijk niet veel discussie rondom deze uitzendingen naar het buitenland. Werkgevers hebben meestal ruime financiële en compensatieregelingen voor deze werknemers. Daarom hebben die werknemers geen reden om ferm aan de bel te trekken. Toch kleven er aan de buitenlandse werkzaamheden risico's die misschien pas op langere termijn last opleveren voor het bedrijf en zijn medewerkers.

Wie en hoeveel

Niet duidelijk is hoeveel Nederlandse werknemers tijdelijk in het buitenland werkzaam zijn, maar elk bedrijf dat zijn

en een tevreden werknemer die een goede financiële compensatie krijgt.

Misverstanden arbeidstijden

Er gelden in veel bedrijven wel afspraken over werken in het buitenland. Zo'n 'Regeling Buitenland' staat vaak bol van de misverstanden.

- » De Regeling Buitenland bevat bijvoorbeeld een mix van een regeling over arbeidstijden en arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaardenregelingen, de financiële beloning in verband met arbeidstijden, zeggen niets over de normen van de Arbeidstijdenwet (Atw). Door die mix ontstaat regelmatig verwarring.
- » De regeling houdt soms geen rekening met specifieke arbeidstijdenregelingen in het Arbeidstijdenbesluit Mijnbouw en Scheepsreparatie.
- » Er wordt geen rekening gehouden met de bepaling dat de Nederlandse

de buitenlandse regelgeving, zoals de Nigerian Labour Act of de Arbeidswet in België. Daarnaast moet de werkgever in Nederland ook rekening houden met de langetermijnnormen van de Atw met betrekking tot de in het buitenland gemaakte werkuren van de werknemer. Dit betekent dat de Nederlandse werkgever dus wel degelijk gebonden is aan de normering van de (Nederlandse) Atw voor de in het buitenland gewerkte uren.

Cao?

Dan is er ook nog de cao. Op veel werknemers in dienst bij Nederlandse bedrijven is een cao van toepassing. De cao Metaalbewerkingsbedrijf bijvoorbeeld geeft met betrekking tot werk- en rusttijden heel algemene richtlijnen, zonder echt grenzen te stellen. Dat laat deze cao over aan het medezeggenschapsorgaan. Dat moet natuurlijk wel binnen de geldende wettelijke normen gebeuren, zoals de Atw en de wettelijke regelingen in het betreffende buitenland.

Een ander punt is dat ook in het buitenland arbeids- en rusttijden op verschillende niveaus geregeld kunnen zijn. Naast de bepalingen van wetgeving kunnen ook bepalingen in buitenlandse cao's, in bedrijfstakken of ondernemingen van invloed zijn. Er zijn bijvoorbeeld landen waar een nationale cao geldt, met arbeidstijdenregels die verder gaan dan de nationale wetgeving. De werkgever doet er verstandig aan om zich daarvan op de hoogte te stellen voordat hij een werknemer naar het buitenland uitzendt.

Loongrens en reistijd

Werknemers van 18 jaar en ouder met een jaarsalaris dat hoger ligt dan drie keer het minimumloon, zijn vrijgesteld van de normen van de Arbeidstijdenwet (voor 2015 wordt dat 58.350 euro). Zij zijn ook niet verplicht de gewerkte uren te registreren (urenregistratie). De exacte bepaling van de loongrens is vastgesteld in het Arbeidstijdenbesluit (Atb). Ieder jaar wordt de loongrens gepubliceerd in de Staatscourant. Wel is de werkgever altijd verplicht tot inventarisatie van risico's inzake arbeids- en rusttijden van deze werknemers. Niet alle reizen zijn automatisch tot de arbeidsuren te rekenen. De Atw noemt reistijd niet. Van belang is of de werkgever op dat moment gezag uitoefent op de werknemer. Vlieguren tijdens »

Feit blijft dat men er ook in het buitenland vanuit gaat dat na hard werken een periode van rust en herstel nodig is

producten of diensten ook over de grens aan de man brengt heeft ermee te maken. Het gaat vaak om bedrijven die machines leveren, in bedrijf moeten stellen, instructies geven, storingen oplossen of onderhoud plegen. Scheepsreparatiebedrijven zenden mensen uit, maar ook kenniswerkers in de consultancy en ICT gaan voor hun werk de hele wereld over. Operators of monteurs die in het buitenland een storing komen verhelpen, gaan aan de slag en staken hun werkzaamheden pas als de storing is verholpen. De druk om door te werken is vaak groot, als een machine stilstaat kost dat de klant veel geld. Werkweken van 60 tot 70 uren zijn dan geen uitzondering. Ook op de zaterdagen en zondagen wordt er doorgewerkt. De klus moet geklaard. Een tevreden klant,

Arbeidstijdenwet in het buitenland **niet** van toepassing is, maar **wel** de wetgeving inzake arbeidstijden van het betreffende buitenland.

Buitenlandse 'Atw' en 'cao'

Uit het kader blijkt dat de Nederlandse werkgever verantwoordelijk is voor het naleven van de Atw en de daarop berustende bepalingen. Uiteraard moet de werknemer hieraan ook meewerken door het verschaffen van informatie, zodat de werkgever ervoor kan zorgen dat hij binnen de grenzen van de Atw werkt. Hij moet een registratie bijhouden van die werktijden.

De Atw heeft territoriale werking: van toepassing in Nederland, **niet** in het buitenland. De medewerker die in het buitenland werkt valt op dat moment onder

welke er geen voorbereidend werk hoeft te worden gedaan, zijn bijvoorbeeld geen arbeidstijd. Het maken van afspraken hierover in financiële zin maakt deel uit van een arbeidsvoorwaardenregeling.

Risico's en tips

Dat er risico's zijn verbonden aan te lange werktijden, is bekend. De negatieve effecten van veel overwerken zijn groot (zie ook de website van circadian: <http://bit.ly/1rkSI9Z>). Het is ongezonder en kan leiden tot hoge bloeddruk voor witteboordenwerkers, het is onveilig en zorgt voor verslechtering in de uitvoering en minder concentratie, en het is niet productief als het ervoor zorgt dat je wel op je werk bent maar je hoofd er niet bij hebt. Dat alles leidt tot ziekteverzuim en omzetverlies.

Voor de ontwikkeling van een verantwoorde buitenlandregeling kunnen bedrijven de volgende tips volgen.

1. Werktijden

- » Zorg dat u op de hoogte bent van de Arbeidstijdenwet, de arbeidstijdenregelingen die van kracht zijn in het betreffende buitenland, de Nederlandse cao-regeling en ook of er een cao in het buitenland van kracht is. Werkgeversorganisaties kunnen behulpzaam zijn bij het verstrekken van informatie hierover.
- » Wees helder en leg in de Regeling Buitenland een duidelijke scheiding tussen de wettelijke arbeidstijdenregelingen, de cao-regelingen en de financiële regelingen.
- » Stel de werktijdenregistratie zo op dat er direct zicht ontstaat op het wel of niet naleven van de geldende arbeidstijdenregelingen.
- » Stel structurele overschrijding van de arbeidstijdenregelingen en voortdu-



- rend doorwerken in de weekenden aan de orde bij de leidinggevenden die dit faciliteren.
 - » Leg uit waarom op de langere termijn exorbitante werktijden niet bijdragen aan de bedrijfswaarden van gezond en veilig werk.
 - » Neem in de RI&E de risico's op van werk- en rusttijden.
- #### 2. Medezeggenschap
- » Afspraken over bijvoorbeeld een Regeling Buitenland en/of reistijd en arbeidstijd zijn met zowel vakverenigingen als ondernemingsraden te maken. Als er geen cao is of er is in de cao niets geregeld, dan ligt deze taak bij de ondernemingsraad (Wet op de Ondernemingsraden, artikel 27, lid 1B).
 - » Afspraken die vastliggen in een cao werken automatisch door in de individuele arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever.
 - » In de huidige Arbeidstijdenwet staan afwijkingsmogelijkheden: de zogenoemde 'collectieve regeling'. Sommige regels uit de Arbeidstijdenwet en veel van de regels van het Arbeidstijdenbesluit kunnen alleen worden

toegepast bij 'collectieve regeling'.

- Dat wil zeggen: nadat daarover in collectief (gemeenschappelijk) overleg overeenstemming is bereikt.
- » Van deze afwijkingnormen kunnen ondernemingen dus uitsluitend gebruik maken met toestemming van de vakvereniging of ondernemingsraad. Een collectieve regeling kan een cao zijn, maar ook een schriftelijke overeenstemming tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan (de ondernemingsraad of personeelsvereniging).
- » Ondernemingsraden kunnen een dilemma ondervinden tussen de financiële belangen van werknemers en de langetermijnbelangen van gezond en veilig werk door het werken in het buitenland. Ondernemingsraden kunnen zich bij dit dilemma laten bijstaan door deskundigen op het gebied van arbeidstijden en de vakbond.

Voor werken in het buitenland geldt naast nationale ook lokale wetgeving. Dit resulteert voor veel bedrijven in een zoektocht naar wat in hun situatie van toepassing is. Feit blijft dat men er ook in het buitenland vanuit gaat dat na hard werken een periode van rust en herstel nodig is. «

Werken in het buitenland en ATW

De Nederlandse Arbeidstijdenwet (ATW) zegt het volgende over werken in het buitenland:

- » Als een werknemer naast het verrichten van arbeid in Nederland ook buiten Nederland arbeid verricht, zorgt de in Nederland gevestigde werkgever ervoor dat de werknemer geen arbeid verricht in strijd met deze wet en de daarop berustende bepalingen.
- » De werknemer, bedoeld in het eerste lid, verstrekt aan de in Nederland gevestigde werkgever uit eigen beweging en tijdig de inlichtingen betreffende zijn arbeid die nodig zijn voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen.

Josje Salentijn is arbodeskundige en trainer bij Salentijn Consult en oud-inspecteur van de Arbeidsinspectie, www.salentijnconsult.nl. **Leo Bonefaas** is oud-inspecteur en specialist Arbeidstijdenwet van de Arbeidsinspectie en actief blogger: <http://werktijden.blogspot.nl>.