

2016

Afstudeeronderzoek

Onderzoek naar het Tyco arrest en de gevolgen daarvan voor werknemers in Nederland en medewerkers van Enexis B.V.



Naam student:	Anique Peper
Studentnummer:	332469
Hogeschool:	Saxion
Opleiding:	Sociaal Juridische Dienstverlening
Afstudeerbegeleider:	O.C. Ijzerman- Boute
Afstudeerbedrijf:	Enexis Hengelo
Praktijkbegeleider:	Tan Nguyen
Datum:	30 - 05 - 2016

Titelblad

Saxion Hogeschool Deventer

Sociaal Juridische Dienstverlening
Academie Bestuur Recht & Ruimte

Enexis Hengelo B.V.

Slachthuisweg 10
556 AX Hengelo

Student

Anique Peper
Tichwelweg 20
7621 GC Borne
anique-493@hotmail.com
0640329790
Studentnummer 332469

Praktijkcoach

Tan Nguyen
Teammanager Realisatie
Aansluitingen Servicewerk en
Elektra E2
tan.nguyen@enexis.nl
0621168872

Schoolcoach

1^e Lezer

Olga Ijzerman- Boute
o.c.ijzerman@saxion.nl

2^e Lezer

Christina van der Draaij
c.vanderdraaij@saxion.nl

Voorwoord

Dit afstudeeronderzoek is geschreven tijdens mijn opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening in het schooljaar 2015-2016. Het onderzoek is gemaakt in opdracht van Enexis Hengelo, afdeling Realisatie en Saxion Hogescholen Deventer. Het is een onderzoek waarin is onderzocht welke impact het Tyco arrest heeft op het beleid van Enexis Hengelo en welke gevolgen dit heeft voor de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo.

Dit onderzoek heb ik beslist niet kunnen uitvoeren zonder enige hulp.

In ieder geval wil ik Enexis Hengelo bedanken en meer in het bijzonder mijn praktijkcoach Tan Nguyen. Ik wil hem allereerst bedanken voor het feit dat ik dit onderzoek binnen zijn afdeling heb mogen uitvoeren. Daarnaast wil ik hem bedanken voor de goede begeleiding en alle tijd die hij er voor vrij heeft moeten maken om mij te begeleiden en te helpen. Tevens wil ik de monteurs bedanken die ik heb mogen interviewen. Ik wil hen bedanken voor hun inzet en medewerking.

Als laatste wil ik Olga Ijzerman- Boute bedanken voor de begeleiding die ze mij heeft gegeven vanuit de opleiding. Ik heb dit als prettig ervaren. De communicatie verliep vlot en makkelijk. Antwoorden op vragen en feedback was duidelijk en waardevol. Natuurlijk wil ik ook mijn vrienden en familie bedanken voor de steun die ik heb gekregen van hen, gedurende het onderzoek.

Borne, 2016

Samenvatting

Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd tijdens de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening, in opdracht van Enexis Hengelo, afdeling Realisatie en Saxion Hogeschool Deventer.

De aanleiding voor dit onderzoek is de uitspraak geweest van het Europees Hof van Justitie omtrent de zaak Tyco. Sinds deze uitspraak is er veel ophef ontstaan in de Nederlandse media en kranten. Door het Europees Hof van Justitie wordt de uitspraak gedaan, dat voor werknemers die geen vaste of gebruikelijke werkplek hebben, de reistijd van hun woonplaats naar de eerste klant en vanaf de laatste klant naar huis, als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Indien de definitie van arbeidstijd op een andere manier is vastgelegd dan die van het Europees Hof, dan kan de uitspraak van het Europees Hof mogelijk gevolgen hebben voor Nederlands recht en de beleidsregels van Enexis Hengelo. Doormiddel van dit onderzoek moet duidelijk worden welke gevolgen dit heeft voor Nederlandse werkgevers en werknemers en meer specifiek voor de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo.

Het doel van dit onderzoek is om te kijken in hoeverre het beleid van Enexis in strijd is met het Tyco arrest en welke maatregelen Enexis moeten nemen om binnen de kaders te blijven van de relevante (internationale) wet- en regelgeving.

Om tot dit doel te komen is er gebruik gemaakt van verschillende methodes. Zo is er voornamelijk gebruik gemaakt van inhoudsanalyses en er is gebruik gemaakt van halfgestructureerde interviews en als laatste zijn de onderzoeksgegevens geanalyseerd.

Uit het onderzoek blijkt dat de Nederlandse wetgeving omtrent arbeidstijden strookt met de uitleg die is gedaan door het Europees Hof. Werkgevers kunnen zich er niet van bewust zijn geweest dat reistijd vanaf huis naar klanten en vanaf de laatste klant naar huis als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Voor werkgevers geldt dat hun werknemers nu mogelijk sneller aan de maximale arbeidsuren zitten die mogen worden gemaakt conform de Arbeidstijdenwet. De beloning van de reistijd die wordt aangemerkt als arbeidstijd valt niet binnen de reikwijdte van de uitspraak van het Hof en ook niet binnen die van de Arbeidstijdenwet. Het staat de werkgever dus vrij hoe ze deze reistijd belonen, tenzij dit in de betreffende cao is geregeld. Tevens heeft dit impact op Nederlandse medewerkers. Zij zullen sneller aan de maximale arbeidstijd zitten, die de Nederlandse Arbeidstijdenwet voorschrijft.

Voor het beleid van Enexis geldt dat zij ten aanzien van de storingswachtdienstmonteurs, alle tijd tot de arbeidstijd moeten beschouwen. Op dit moment was het eerste reisuur voor rekening van de werknemer en werd de terugreis tijdens consignatie niet gezien als arbeidstijd. Dit heeft als gevolg voor de monteurs, dat het aantal arbeidsuren per dag en per week zal verminderen. Hierdoor zullen zij een klus sneller en vaker over moeten dragen aan een collega. Afhankelijk of de cao Nwb omtrent de vergoeding van de reistijd zal veranderen, kan er sprake zijn van financiële gevolgen. Tevens is daarbij van belang of Enexis het 11uurs- en 12criterium blijven hanteren of dat ze er voor kiezen om de Nederlandse arbeidstijdenwet te gaan nastreven.

In ieder geval dienen de monteurs anders te gaan registreren. Enexis kan het registratiesysteem aanpassen door codes te laten vervallen en de monteurs de betreffende uren die ze normaliter op de vervallen codes zouden boeken, te laten boeken op andere codes. Een andere oplossing is om het systeem zodanig aan te passen dat de registratie hetzelfde blijft, maar de reisurens mee worden genomen in de toetsing voor de ATW overschrijding.

Inhoudsopgave

Titelblad.....	1
Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1: Aanleiding, doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen.....	6
1.1 Inleiding	6
1.2 De opdrachtgever	7
1.3 Aanleiding.....	8
1.4 Doelstelling.....	9
1.5 Probleemstelling.....	9
1.6 Onderzoeksvragen.....	9
1.5 Belanghebbenden en maatschappelijk belang	10
Hoofdstuk 2: Theoretisch en juridisch kader	11
2.1 Geschiedenis van de Arbeidstijdenwet	11
2.2 Richtlijn 2003/88/EG	12
2.3 Arbeidstijdenwet	14
2.4 Arbeidstijdenbesluit	16
2.5 De collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	16
2.5.1 De collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven (cao NWb).....	17
2.5.2 Bedrijfs- cao Enexis.....	20
2.6 Het Tyco arrest C-266/14	20
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden	24
3.1 Casestudy	24
3.2 Methodologie	24
3.2.1 Inhoudsanalyse.....	25
3.2.2 Halfgestructureerde interviews.....	26
3.2.4 Analyseren van onderzoeksgegevens	27
3.3 Onderzoekseenheden	27
3.4 Betrouwbaarheid en validiteit.....	27
3.4.1 Onderzoek naar recht.....	27
3.4.2 Onderzoek naar de praktijk.....	28
Hoofdstuk 4: Resultaten van onderzoek	30
4.1 Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?.....	30
4.2 Wat zegt het Europees Hof omtrent arbeidstijden?	30
4.3 Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?	32
4.4 Heeft het Tyco arrest invloed op Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?.....	37

4.5 Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?	41
4.6 Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?	48
Hoofdstuk 5: Conclusies	49
5.1 Onderzoeksvraag 1: Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?	49
5.2 Onderzoeksvraag 2: Wat zegt het Europees Hof in het Tyco arrest omtrent arbeidstijd?	49
5.3 Onderzoeksvraag 3: Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?	50
5.4 Onderzoeksvraag 4: Heeft het Tyco arrest gevolgen voor Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?	51
5.5 Onderzoeksvraag 5: Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?	52
5.6 Onderzoeksvraag 6: Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?	53
5.7 Probleemstelling: Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor de maximale werktijd van werknemers in Nederland en wat betekent dit voor de korte termijn planning van de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo?	53
Hoofdstuk 8: Aanbevelingen	55
8.1 Reistijd, ten aanzien van de reguliere dagdienst, meenemen in toetsing op de ATW overschrijding	55
8.2 De terugreis na storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend meenemen in toetsing op de ATW overschrijding	55
8.3 Aanpassing registratie bij meer dan één uur reistijd door geconsigneerde monteurs	55
8.4 Vergoeding ten aanzien van de reizen	56
8.5 Verheldering brengen over de werking van de ATW en de urenregistratie	56
Bronnenlijst	57
Bijlagen	59
Bijlage 1 Interview manager	59
Bijlage 2 Interview monteur	61
Bijlage 3 Interview	63
Bijlage 4 Interview monteur	65
Bijlage 5 Interview monteur	68
Bijlage 6 Interview externe jurist	71
Bijlage 7 Verklaring gebruikte hulpmiddelen	73
.....	73

Hoofdstuk 1: Aanleiding, doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen

1.1 Inleiding

Iedereen die in Nederland werkt heeft te maken met arbeidstijden. Deze regels over arbeidstijden zijn vastgelegd in Nederlandse wetgeving, de Arbeidstijdenwet. Door regels omtrent Arbeidstijden vast te leggen in wetten, wordt bijvoorbeeld tegengegaan dat werknemers te lange werkdagen maken. Op deze manier worden werknemers beschermd. Het naleven van deze regels moet dus gebeuren door de werkgevers en hier wordt toezicht op gehouden door de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zij handhaaft tevens de wet.

Nu er in September door het Europees Hof een uitspraak is gedaan tegen een Spaans beveiligingsbedrijf, over reistijd die in bepaalde situaties moet worden gezien als arbeidstijd, kan er onduidelijkheid zijn ontstaan bij bedrijven over wanneer tijd precies moet worden beschouwd als arbeidstijd of als reistijd.

Het Europees Hof heeft in een zaak tegen het Spaanse bedrijf Tyco, de uitspraak gedaan dat reistijd van een werknemer zonder vaste werkplek, naar de eerste en vanaf de laatste opdracht terug naar huis, altijd moet worden beschouwd als arbeidstijd. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt of de medewerker zijn auto wel of niet voor andere reisebewegingen mag gebruiken. Een soortgelijke situatie waarover het Europees Hof heeft geoordeeld dat de reistijd moet worden gezien als arbeidstijd, doet zich voor bij Enexis.

Op dit moment hanteert Enexis voor medewerkers die reizen met een bedrijfsauto, die zij niet mogen gebruiken voor privé reizen, de reistijd als géén arbeidstijd. Een geconsigneerde, voor de storingswacht dienst (SWD) ingeroosterde, medewerker is met zijn bedrijfsauto, net als collega's die met andere vervoersmiddelen reizen, vrij om te gaan en staan waar hij wil. Tot nu toe stond Enexis op het standpunt dat werknemers bij het reizen tijdens consignatie in een bedrijfsauto niet onder het gezag van de werkgever staat en dat de werkgever en werknemer met betrekking tot deze reisebeweging géén bindende afspraken hebben gemaakt. Daarom ging Enexis er vanuit dat reistijd met een Bedrijfsauto, dan niet meetelde als arbeidstijd voor de ATW. Dit lijkt dus in strijd te zijn met de uitspraak van het Europees Hof in de zaak Tyco.

Door middel van dit onderzoek zal duidelijk worden in hoeverre het beleid van Enexis omtrent arbeidstijden in strijd is met het Tyco arrest, op deze manier kan er duidelijk worden welke maatregelen nodig zijn om op één lijn te zitten met het Tyco arrest.

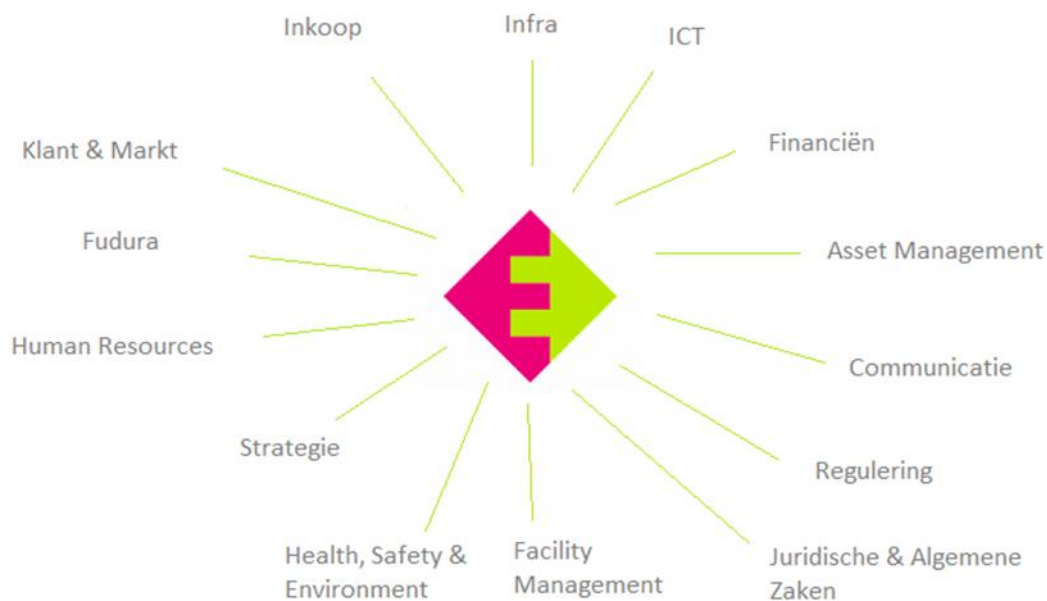
Dit onderzoeksrapport is verdeeld in verschillende hoofdstukken. Als eerste zal het een en ander verteld worden over de aanleiding van het onderzoek, de opdrachtgever en de doelstelling. In dit eerste hoofdstuk kunt u ook de probleemstelling lezen met de bijbehorende onderzoeksvragen. Vervolgens wordt in hoofdstuk twee het theoretisch en juridisch kader uitgewerkt. In hoofdstuk drie worden de toegepaste onderzoeksmethoden beschreven en verantwoord. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek per onderzoeksvraag weergegeven. In hoofdstuk vijf staan de conclusies beschreven en in het laatste hoofdstuk de aanbevelingen.

1.2 De opdrachtgever

Via een netwerk van kabels en leidingen worden door Enexis, 2,7 miljoen huishoudens en bedrijven van elektriciteit en gas voorzien. Enexis beheert het energienetwerk in Noord-, Oost- en Zuid- Nederland en brengt stroom en gas in huizen, bedrijven en bij overheden. Daarbij onderhouden en vernieuwen ze stroomkabels en gasleidingen en investeren ze in duurzaamheid.

Voor klanten geldt dat zij een energieleverancier kiezen die zij maandelijks betalen. Een deel hiervan betalen ze voor de diensten van Enexis, ook wel het vastrecht genoemd. Enexis levert aan de klant de energie en onderhoud aansluitingen en meters.

Er zijn ongeveer 4000 medewerkers in dienst bij Enexis. De verschillende afdelingen binnen Enexis zijn de volgende:



De afdeling Infra is verantwoordelijk voor de daadwerkelijke levering, of transport van stroom en gas. Deze afdeling bestaat uit onder andere de afdeling Logistiek, Productie en EBS (Expertise Bedrijfsvoering & Stations). Onder deze afdeling valt ook de afdeling Realisatie, waaronder de monteurs vallen. Er zijn gasmonteurs en elektramonteurs.

De afdeling Realisatie is verantwoordelijk voor het verhelpen van storingen laagspanning (LS), middenspanning (MS) en openbare verlichting (OV) en tevens zijn ze verantwoordelijk voor het onderhouden van het elektra netwerk, in dit geval in de regio Overijssel Oost.

De monteurs van Elektra verrichten montage- en onderhoudswerkzaamheden aan elektriciteitsnetten, -installaties en – stations uit. Verder bieden ze ondersteuning bij controles en revisies in distributiestations en installaties. De elektramonteurs draaien één in keer in de zes weken storingsdienst.

Ook de gasmonteurs zijn verantwoordelijk voor het verhelpen van storingen en onderhouden het gasnetwerk. Zij verrichten montage- en onderhoudswerkzaamheden uit aan gasdistributienetten, installaties en stations. Ze bieden ook ondersteuning bij controles en revisies en voeren inspecties en schakelhandelingen uit. Ook de gasmonteurs draaien storingswachtdiensten.

Dit onderzoek zal zich uiteindelijk afbakenen tot de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo. Dit omdat mijn opdrachtgever Enexis Hengelo is en ik hierdoor nog dieper op de gevolgen in zal gaan.

1.3 Aanleiding

In september 2015 is er het volgende krantenartikel in de Volkskrant gepubliceerd:

Volkskrant: *‘Europees Hof: reistijd van en naar een klus is werktijd. Dit heeft het Europese Hof van Justitie bepaald in een baanbrekende uitspraak die grote gevolgen heeft voor werknemers die vanuit huis opereren en ergens anders een opdracht moeten uitvoeren zoals adviseurs, loodgieters en thuiszorgmedewerkers. Het is het resultaat van een procedure die de Spaanse vakbond had aangespannen tegen een veiligheidsbedrijf Tyco. Personeel dat veiligheidssystemen installeerde, was soms drie uur onderweg van huis naar de eerste klant. Het bedrijf zag die reistijd als ‘rusttijd’. De FNV stelt dat de uitspraak grote gevolgen zal hebben voor werknemers in Nederland.’* (Waard, 2015)

Deze uitspraak die is gedaan door het Europese Hof van Justitie is de voornaamste aanleiding voor dit onderzoek.

Het Europese hof heeft in een zaak tegen het Spaanse beveiligingsbedrijf Tyco, de uitspraak gedaan dat reistijd van een werknemer zonder vaste werkplek, naar de eerste en vanaf de laatste opdracht terug naar huis, altijd moet worden beschouwd als arbeidstijd. De werknemer moet tijdens het reizen onder het gezag van de werkgever staan en ter beschikking staan van de werkgever. Er wordt hierbij geen onderscheid gemaakt of de medewerker zijn auto wel of niet voor andere (privé) reisebewegingen mag gebruiken.

Deze uitspraak zal, zoals al wordt genoemd in het krantenartikel, gevolgen kunnen hebben voor werknemers in Nederland, omdat bij sommige bedrijven deze afspraak niet op deze manier wordt toegepast. Het Europees Hof heeft de zaak getoetst aan de Europese Richtlijn. Dit betekent voor Nederland dat er regels in collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen staan die nu in strijd lijken te zijn met de Europese Richtlijn. Om dit allemaal inzichtelijk te krijgen zal er gekeken moeten worden of de Nederlandse wet wel in lijn ligt met de uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Vervolgens kan er gekeken worden of de cao en bedrijfsregels van Enexis niet in strijd zijn met het Tyco arrest.

Daarnaast is er het gevolg dat Nederlandse werknemers volgens de wet maar een beperkt aantal uren mogen werken, dit is vastgelegd in de Arbeidstijdenwet. Als reistijd dan als werktijd moet worden gezien betekent dit dat, rekening houdend met pauzes, de werknemers hun arbeid eerder moeten staken om de Arbeidstijdenwet niet te overschrijden.

Enexis hanteert op dit moment voor medewerkers die reizen met een bedrijfsauto die zij niet mogen gebruiken voor privé reizen, de reistijd als géén arbeidstijd. Een geconsigneerde, voor de SWD ingeroosterde, medewerker is met zijn bedrijfsauto, net als collega's die met andere vervoersmiddelen reizen, vrij om te gaan en staan waar hij wil. Tot nu toe stond Enexis op het standpunt dat, werknemers bij het reizen tijdens consignatie in een bedrijfsauto, niet onder het gezag van de werkgever staat en dat de werkgever en werknemer met betrekking tot deze reisebeweging géén bindende afspraken hebben gemaakt. Daarom gaat Enexis er vanuit dat reistijd met een Bedrijfsauto niet meetelt als arbeidstijd voor de ATW.

In mijn onderzoek zal duidelijk moeten worden welke gevolgen het Tyco arrest heeft voor de werknemers in Nederland, en meer specifiek voor de storingswachtdienstmonteurs van Enexis. Onderzocht zal worden of er al Nederlandse rechters zijn die bij hun uitspraak rekening hebben gehouden met het Tyco arrest en op welke manier ze hier rekening mee hebben gehouden. Tevens zal onderzocht worden hoe het Tyco arrest zich verhoudt tot de Nederlandse wetgeving en uiteindelijk tot het bedrijfsreglement van Enexis. Wanneer dit inzichtelijk wordt, kan duidelijk worden hoe Enexis hun bedrijfsreglement en cao eventueel kan aanpassen zodat het in lijn ligt met het Tyco arrest.

1.4 Doelstelling

In september 2015 is er een uitspraak gedaan door het Europese Hof van Justitie over een situatie waarbij reistijd moet worden beschouwd als arbeidstijd. Een soortgelijke situatie waarover het Europees Hof de uitspraak heeft gedaan, doet zich voor bij Enexis. Echter beschouwd Enexis op dit moment de reistijd niet als arbeidstijd. Het lijkt er dus op dat de cao en het bedrijfsreglement van Enexis, niet in lijn is met het Tyco arrest.

Het doel van mijn onderzoek is om te onderzoeken hoe rechters in Nederland om zijn gegaan met deze uitspraak en op welke manier ze dit hebben gedaan om vervolgens te kijken hoe deze uitspraken zich verhouden tot de Nederlandse wetgeving, de cao van Enexis en uiteindelijk het bedrijfsreglement van Enexis. Hierbij zullen de gevolgen in kaart worden gebracht die het Tyco arrest kan hebben op de werktijden van de storingswachtdienstmonteurs van Enexis.

1.5 Probleemstelling

Naar aanleiding van de doelstelling is de volgende probleemstelling geformuleerd:

Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor de maximale werktijd van werknemers in Nederland en wat betekent dit voor de korte termijn planning van de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo?

1.6 Onderzoeksvragen

Om een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling zijn er onderzoeksvragen geformuleerd. Deze onderzoeksvragen sluiten aan op de probleemstelling, zodat als alle onderzoeksvragen zijn beantwoord, er een antwoord gegeven kan worden op de probleemstelling.

- Onderzoeksvraag 1: Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?
- Onderzoeksvraag 2: Wat zegt het Europees Hof in het Tyco arrest omtrent arbeidstijd?
- Onderzoeksvraag 3: Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?
- Onderzoeksvraag 4: Heeft het Tyco arrest gevolgen voor Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?

- Onderzoeksvraag 5: Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?
- Onderzoeksvraag 6: Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?

1.5 Belanghebbenden en maatschappelijk belang

Belanghebbende bij dit onderzoek is de opdrachtgever Enexis. Zij hebben belang bij dit onderzoek, omdat zij doormiddel van dit onderzoek duidelijk krijgen in hoeverre hun bedrijfsreglement en cao in lijn is met het Tyco arrest. Wanneer dit inzichtelijk is, kan Enexis hun bedrijfsreglement en cao aanpassen zodat dit wél in lijn is met het arrest. Door tevens te onderzoeken hoe Enexis de ATW beter kan benutten, kan Enexis de medewerkers zo efficiënt mogelijk inzetten zonder wetten en regels te overschrijden.

In een breder maatschappelijke context is dit onderzoek van belang, voor andere bedrijven waar onduidelijkheid is ontstaan over de reistijd, die misschien als arbeidstijd moet worden beschouwd. Door dit onderzoek kan dit duidelijker worden en kunnen andere bedrijven hierop inspelen met hun cao en bedrijfsreglement.

Als werkgevers de wet- en regelgeving beter begrijpen en hierover in de praktijk meer duidelijkheid ontstaat, kunnen bedrijven de wet- en regelgeving beter toepassen in de praktijk. Dit kan uiteindelijk leiden tot minder overschrijding van de ATW en efficiëntere inzet van medewerkers.

Hoofdstuk 2: Theoretisch en juridisch kader

In het theoretisch en juridisch kader wordt informatie gegeven die essentieel is voor het onderzoek. Het vormt het kader van het onderzoek.

De bronnen die hiervoor zijn gebruikt zijn vooral juridische bronnen, zoals wet- en regelgeving en jurisprudentie.

2.1 Geschiedenis van de Arbeidstijdenwet

Door de opkomst van de industrie zijn er ruim honderd jaar geleden in Nederland voor het eerst wettelijke regels tot stand gekomen. Er waren slechte omstandigheden voor mannen, vrouwen en kinderen. Zij maakten extreem lange werkdagen tegenover lage lonen. In 1874 is het Kinderwetje van Van Houten in werking getreden, die kinderarbeid voor kinderen tot 12 jaar verbodt.

In 1889 kwam door de herziening van de Kinderwet Van Houten, de Arbeidswet tot stand. De wet regelde het verbod van kinderarbeid en beperkte het aantal uren dat kinderen tussen 12 en 16 jaar in fabrieken en werkplaatsen mochten werken. Ook voor vrouwen kwam er een beperking. Zij mochten maximaal 11 uren werken. Tevens werd door de wet de Arbeidsinspectie opgericht. Zij controleerden of de werkgevers zich aan de regels hielden.

Bij de wijziging van de Arbeidswet in 1919, kwam er een wijziging op het gebied van de arbeidsduur. Voor zowel mannen als vrouwen werd er een regeling getroffen voor een achturige werkweek. Later werd de Arbeidswet vervangen door de Arbeidstijdenwet. Het doel van deze beide wetten was het voorkomen van oververmoeidheid en het voorkomen van extreem lange werkdagen (Broere, 2011, p. 14).

In de jaren '60 werden de vijfdaagse en de 45-urige werkweek ingevoerd. Wanneer bedrijven in het bezit waren van een vergunning van de Arbeidsinspectie, konden ze andere arbeidstijden toepassen.

In de jaren '80 werd er gewerkt aan een systeem, waarin de overheid de standaardregelingen zou vaststellen met betrekking tot arbeidstijden, maar waarin er wel ruimte zou zijn voor de vertegenwoordigers van de organisaties van werkgevers en werknemers om hiervan af te wijken. Dit kon worden gerealiseerd doormiddel van een collectieve regeling. De overheid kreeg de taak om zorg te dragen voor een basisniveau van bescherming voor werknemers. Dit systeem kwam daadwerkelijk in uitvoering in 1996 in de Arbeidstijdenwet, die tevens invulling gaf aan de Europese Arbeidsrichtlijn 93/104/EEG. In 1986 werd nachtarbeid voor vrouwen toegestaan. (Broere, 2011)

In april 2007 is de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet gaan gelden. Dit is gebeurd naar aanleiding van het advies van de SER, over de aanpassing van de ATW om het dubbele normstelsel te vervangen door een enkelvoudig stelsel. Doel van dit stelsel was om enkel regels en beperkingen te stellen die voor de bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer noodzakelijk zijn. Deze internationale normen staan in 'de richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd', ofwel Richtlijn 2003/88/EG. (Broere, 2011)

Om duidelijk te krijgen welke wet- en regelgeving van belang is voor dit onderzoek, volgt hieronder een opsomming die in volgorde van hiërarchie is weergegeven:

1. Internationale/ Europese regelgeving;

2. Nationale wetgeving;
3. Cao- bepalingen;
4. Het arbeidstijdenbeleid van de instelling en;
5. Individuele afspraken met de werknemer.

2.2 Richtlijn 2003/88/EG

Op Europees niveau is de Richtlijn 2003/88/EG van toepassing als het gaat om de arbeidstijden. Het doel van de Richtlijn is om voor alle lidstaten van de EU, gemeenschappelijke minimumnormen te stellen om werknemers te beschermen, tegen veiligheids- en gezondheidsrisico's door te lange of ongepaste werktijden. Tevens is het doel om er voor te zorgen dat werknemers voldoende tijd hebben voor rust en herstel van het werk. De Richtlijn stelt gemeenschappelijke minimumvoorschriften voor alle lidstaten, onder andere:

- dagelijkse en wekelijkse rusttijden voor werknemers;
- een rustpauze tijdens de arbeidstijd;
- beperkingen van de wekelijkse arbeidstijd voor werknemers;
- jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor werknemers;
- extra bescherming voor nachtarbeiders.

De richtlijn is volgens de Europese Commissie (2014) vrij gedetailleerd om aan het beoogde doel te voldoen, maar geeft wel flexibiliteit om rekening te houden met de verschillen tussen de nationale voorschriften, omtrent arbeidstijden of de vereisten van specifieke activiteiten of beroepen. De lidstaten mogen de EU- voorschriften aanpassen aan hun nationale omstandigheden en is er ruimte voor flexibele arbeidstijdenregelingen door middel van collectieve onderhandelingen.

Het Hof van Justitie heeft in een aantal uitspraken geoordeeld dat de voorschriften van de richtlijn, inzake maximale arbeidsduur, jaarlijkse vakantie met behoud van loon en minimale rusttijden, "bijzonder belangrijke regels van het sociaal recht van de EU zijn, die voor alle werknemers gelden" (Europese Commissie, 2014, p.3).

Zo heeft het Hof, met betrekking tot de bereikbaarheidsdienst, geoordeeld dat bereikbaarheidsdienst, waarbij een werknemer beschikbaar is om arbeid te verrichten als hij wordt opgeroepen, maar niet verplicht is om op de werkplek te blijven, niet volledig als arbeidstijd moet worden gerekend. In dergelijke gevallen moet alleen de tijd die wordt besteed om aan een ontvangen oproep gevolg te geven, als arbeidstijd worden meegerekend (Europese Commissie, 2014, p.4).

Als het gaat om inroostering van compenserende rusttijd, zegt de richtlijn dat de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijd, geheel of gedeeltelijk kunnen worden uitgesteld.

Voorwaarde is dat de gemiste rusttijd later volledig wordt gecompenseerd. De Richtlijn zegt niets over binnen welke termijn dat dient te gebeuren. Het hof heeft in het arrest Jeager geoordeeld dat deze "gelijkwaardige compenserende rusttijd" onmiddellijk op de verlengde dienst in kwestie moet volgen (Europese Commissie, 2014, p.4).

Artikel 2 van de Richtlijn geeft allereerst definities van essentiële begrippen. De belangrijkste begrippen voor dit onderzoek worden beschreven. Volgens artikel 2 van de Richtlijn wordt verstaan onder:

1. arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomst de nationale wetten en/ of gebruiken;

2. rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is;
3. nachttijd: een tijdvak van ten minste zeven uren, als vastgesteld bij de nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen 24uur en vijf uur omvat;
4. nachtarbeider:
 - a) enerzijds, een werknemer die normaal gedurende ten minste drie uren van zijn dagelijkse arbeidstijd werkzaam is binnen de nachttijd;
 - b) anderzijds, een werknemer die gedurende een bepaald gedeelte van zijn jaarlijkse arbeidstijd binnen de nachttijd werkzaam kan zijn, als dit is vastgesteld naar keuze van de betrokken lidstaat, bij:
 - I. de nationale wetgeving na raadpleging van de werkgever en werknemer, of
 - II. collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners op nationaal of regionaal niveau;
9. passende rusttijd: regelmatig, in tijdseenheden uitgedrukte rustperioden, die voldoende lang en ononderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers, als gevolg van vermoeidheid, wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega's of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden.

In artikel 3 van de Richtlijn staat dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen, zodat op alle werknemers in elk tijdvak van 24uur, een rusttijd van ten minste elf uur aaneengesloten uren genieten.

In artikel 4 van de Richtlijn staat dat werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uur bedraagt, een pauze hebben. De duur en voorwaarden voor de toekenning worden vastgesteld bij collectieve overeenkomst of tussen werkgever en werknemer of bij nationale wetgeving.

Artikel 5 van de Richtlijn gaat over de wekelijkse rusttijd. Voor elk tijdvak van zeven dagen, hebben alle werknemers recht op een ononderbroken minimumrusttijd van 24uren, met toevoeging van de in artikel 3 genoemde elf uren dagelijkse rusttijd.

Artikel 6 van de Richtlijn bepaald dat lidstaten de nodige maatregelen treffen, in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

- a) de wekelijkse arbeid via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de werkgever en werknemer wordt beperkt;
- b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan 48uren bedraagt.

[...]

Artikel 8 van de Richtlijn gaat over de duur van de nachtarbeid. Lidstaten treffen de nodige maatregelen zodat:

- a) de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van 24 uur;
- b) nachtarbeiders bij wie het werk bijzondere risico's draagt dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanning met zich meebrengt, niet langer werken dan acht uren, in een periode van 24 uur, waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van punt b) wordt arbeid, die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de werkgever en werknemer, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.

[...]

Artikel 15 van de Richtlijn bepaald dat de lidstaten wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen kunnen toepassen of invoeren die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, dan wel de toepassing bevorderen of mogelijk maken van collectieve overeenkomsten of bedrijfsregels tussen werkgever en werknemer die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

Artikel 16 van de Richtlijn voegt nog toe dat de lidstaten een referentieperiode mogen vaststellen die:

- a) voor de toepassing van artikel 5 (de wekelijkse rusttijd), niet langer is dan 14 dagen;
- b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden;
De perioden van overeenkomstig artikel 7, gaat over de toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;
- c) de duur van de nachtarbeid (artikel 8) is van toepassing, wanneer is vastgesteld na raadpleging van de werknemer en werkgever of in collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de werkgever en werknemer.
Indien de bij artikel 5 vereiste wekelijkse minimumrusttijd van 24uren in de referentieperiode valt, wordt daarmee geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde.

[...]

Volgens **artikel 18** van de Richtlijn mag van de artikelen 3,4,5,8 en 16 worden afgeweken bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de werknemer en werkgever op nationaal of regionaal niveau of, overeenkomstig de door werknemer en werkgever vastgelegde regels, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de werkgever en werknemer op een lager niveau:

Er mag slechts van bovenstaande alinea worden afgeweken als de betrokken werknemers, gelijkwaardig compenserende rusttijden worden geboden of, in uitzonderlijke gevallen, waarin dat op objectieve gronden niet mogelijk is de betrokken werknemers een passende bescherming wordt geboden.

2.3 Arbeidstijdenwet

De nationale wetgeving wordt voornamelijk gevormd door de Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB). Het Arbeidstijdenbesluit is tegelijkertijd met de oorspronkelijke Arbeidstijdenwet inwerking getreden. ('t Hart, 2011) De

Arbeidstijdenwet is er ter bescherming van de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer. Dit gebeurt door in de Arbeidstijdenwet minimumvoorschriften te stellen, voor de arbeidstijden en rusttijden en door de combinatie van werk en privé te vereenvoudigen. Daarnaast zijn er extra normen voor nachtarbeid, werken op zondag en consignatie (oproepdiensten). Voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar zijn er aanvullende regels.

In april 2007 is de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet gaan gelden. Het uitgangspunt was dat de Arbeidstijdenwet, werkgevers en werknemers meer mogelijkheden moest gaan bieden, om over de arbeids- en rusttijden onderling afspraken te maken. Daarnaast is de normering van arbeids- en rusttijden beter gaan aansluiten bij de vormgeving van de Europese minimumnormen omtrent arbeidstijden. ('t Hart, 2011)

In het Arbeidstijdenbesluit zijn algemene bepalingen opgenomen, die het mogelijk maken om af te wijken op de normen uit de ATW. Voor bepaalde beroepsgroepen en/ of sectoren is de ATW niet afdoende genoeg, omdat de aard van de werkzaamheden dan leiden tot schending van de wet.

Arbeidstijd wordt in de wet gedefinieerd als de tijd waarin de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht, ex artikel 1:7 lid 1 onder k ATW.

In de wet wordt onderscheidt gemaakt in dienst, per week, per vier weken en per 16 weken. Een dienst is, conform artikel 1:7 lid 1 sub c ATW, een aaneengesloten periode waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee opeenvolgende onafgebroken rusttijden van ten minste acht uren. Volgens artikel 5:7 ATW, bedraagt een normale werkdag, in beginsel niet meer dan 12uur aan arbeidstijd en over een hele werkweek mag dit niet meer dan 60uur bedragen. Over vier weken mag de gemiddelde arbeidstijd, per week, achtereenvolgend maximaal 55uur bedragen. Voor 16 aaneengesloten weken geldt een gemiddelde van maximaal 48uur. Wat betreft de vaststaande hoeveelheid uren per vier weken, mag hier bij collectieve regeling van worden afgeweken. Op deze manier wordt het mogelijk om specifieke situaties af te stemmen. Een week begint op zondag 0.00uur en eindigt op zondag 24.00uur (FNV, p. 4).

In de wet is een pauzeregeling opgenomen. Een pauze is, conform artikel 1:7 lid 1 sub e ATW, een periode van minstens 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichtingen heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Wanneer een werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst heeft verricht, moet zijn arbeid met ten minste 30 minuten worden onderbroken. Deze 30 minuten kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten, ex artikel 5:4 lid 2 sub a ATW. Bij meer dan tien uur arbeid per dienst moet zijn arbeid met ten minste 45 minuten worden onderbroken, die ook opgesplitst kan worden in elk minstens 15 minuten, ex artikel 5:4 lid 2 onder b ATW.

Omdat de monteurs van Enexis Hengelo te maken hebben met oproepdiensten (ook wel de storingswachtdienst genoemd), is ook de afdeling consignatie binnen de ATW van toepassing. Consignatie kan, conform artikel 5:9 lid 1 ATW, uitsluitend aan werknemers van 18 jaar of ouder worden opgelegd. In de ATW worden grenzen gesteld omtrent de veelvuldigheid waarin consignatie kan worden opgelegd. Een werknemer mag in iedere periode van 28 dagen, op ten minste 14 dagen geen consignatie worden opgelegd, ex artikel 5:9 lid 2 AWT. In die 14 dagen zonder consignatie, moeten minimaal twee aaneengesloten periodes van 48uur zitten, waarin de werknemer helemaal vrij is en dus ook geen gewone dienst heeft, ex sub a en b van lid 2 van artikel

5:9 ATW. Om te voorkomen dat er op een dag een te groot aantal uren arbeid wordt verricht, doordat hij naast zijn reguliere dienst oproepbaar is, is er een grens gesteld van maximaal 13 uur arbeidstijd gedurende 24 uur, ex artikel 5:9 lid 4 ATW. Dit is dus de reguliere dienst + eventueel overwerk + oproepen in consignatie, vanaf pieper tot einde van de werkzaamheden bij elkaar opgeteld. Verder is van belang dat de arbeidstijd bij consignatie, aanvangt op het moment dat de werknemer wordt opgeroepen en dat wanneer arbeid resulteert uit een oproep tijdens consignatie, de arbeid ten minste een half uur bedraagt, ook al is de werkelijke arbeidstijd minder, ex artikel 5:9 lid 7 ATW. Als een werknemer binnen een half uur nadat hij via een oproep aan het werk ging, opnieuw opgeroepen wordt, geldt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, p. 8).

2.4 Arbeidstijdenbesluit

Uitzonderingen en aanvullingen op de Arbeidstijdenwet staan in het Arbeidstijdenbesluit (ATB). De algemene uitzonderingen zijn van toepassing voor bepaalde werknemers en bepaalde situaties, maar er zijn ook uitzonderingen die gelden voor bepaalde sectoren, zoals de mijnbouw en brandweer. Deze sectoren hebben met de ATW, de ATB én de aparte sectorregels te maken. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010)

In de ATB staat dat werknemers langer mogen werken als de werkzaamheden noodzakelijk zijn. De werkzaamheden kunnen dan niet uitgesteld worden. Voorop moet staan dat langer werken niet te voorkomen is. De werknemer mag dan 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken, ook in de nacht, conform artikel 4.3:1 ATB. Voor toepassing van deze regeling is geen collectieve overeenstemming nodig. Ook ten behoeve van het overdragen van werkzaamheden, mag de werktijd met 15 minuten worden verlengd, ex 4.4:1 ATB.

De bijzondere afwijkingen en aanvullingen zijn niet van toepassing voor dit onderzoek, omdat het beroep van de medewerkers van Enexis, niet in een van de sectoren valt die van toepassing zijn voor de bijzonder afwijkingen en aanvullingen in de ATB.

2.5 De collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

Nadere regels omtrent arbeidsvoorwaarden kunnen worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Dit is een schriftelijke overeenkomst die wordt gesloten door één of meer werkgevers, één of meer werkgeversorganisaties en één of meer werknemersorganisaties. Hierin kunnen dus nadere regels zijn gesteld omtrent de arbeidstijden. Afspraken in een cao mogen niet in strijd zijn met de wet. Volgens het toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring cao- bepalingen (AVV), ligt de verantwoordelijkheid bij de partijen. Partijen moeten zelf de inhoud van cao- bepalingen toetsen aan relevante wet- en regelgeving. Het gaat hierbij om de bepalingen die van dwingend recht zijn. Verder mogen bepalingen niet in strijd zijn met het algemeen belang en niet een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden in de betreffende bedrijfstak of elders zijn. (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

Een cao is van toepassing op een werknemer, wanneer de werkgever zelf een cao heeft afgesloten of als de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie, die voor hem een cao heeft afgesloten. Tevens is een cao van toepassing wanneer er een bedrijfstak- cao van toepassing is. Deze is dan algemeen verbindend verklaard. De cao werkt dan automatisch door op alle werknemers die werkzaam zijn in de bedrijfstak.

(Rijksoverheid)

Van toepassing op de monteurs die werken bij Enexis, is de collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven (cao NWb). Daarnaast is de bedrijfs- cao Enexis van toepassing, die is onderdeel van de cao NWb.

2.5.1 De collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven (cao NWb)

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten door de werkgeversvereniging WENb in Arnhem, FNV in Amsterdam, CNV Overheid en Publieke Diensten te Utrecht en VMHP- N in Arnhem. Deze cao loopt tot 1 mei 2018.

Ik zal enkel die bepalingen beschrijven die van belang zijn voor dit onderzoek.

Begrippen:

Benefit Budget: Je ontvangt naast je salaris ook een Benefit Budget. Dit is een bruto bedrag dat je iedere maand naast je salaris kunt besteden. Met het Benefit Budget kan de werknemer zijn arbeidvoorwaarden op maat samenstellen, afgestemd op jouw persoonlijke situatie.

Overwerk: Als je leidinggevende je vraagt om op een dag of in een dienst meer uren werk te verrichten dan jouw normale uren, dan is dat overwerk. Minder dan een half uur werken per dag extra telt niet mee als overwerk. Als het overwerk niet aansluit aan je normale werktijd, dus bij een extra opkomst, is de reistijd ook overwerk.

Wacht- en storingsdienst: Het volgens rooster beschikbaar zijn voor het verrichten van werkzaamheden buiten de voor jou geldende werktijd.

Werkingsfeer

Voor toepassing van deze cao vallen werkgevers die in Nederland:

- a. elektriciteit, gas, warmte en/of koude transporteren en distribueren via het openbare elektriciteits-, gas- en/of warmte- of koudetransportnet;
- b. het openbare elektriciteits-, gas- en warmte- en/of koudetransportnet aanleggen, beheren en onderhouden;
- c. openbare verlichting aanleggen, beheren en onderhouden;
- d. aan deze activiteiten verboden producten en diensten leveren, zoals meterdiensten en energieadvisering.

Structuur

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en zijn werknemers.
2. De werkgevers hebben naast de cao NWb een eigen bedrijfs-cao. Hierin staan de afspraken tussen de caopartijen op bedrijfsniveau over de salarisregeling, het Benefit Budget, de wacht- en storingsdienst en de overwerkgrens.
3. De bedrijfs-cao's maken deel uit van deze cao.

Eigen invloed op werktijden, reistijden en werkplek

Je werkgever bepaalt of jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, reistijden en werkplek. Is dat het geval, dan maak je met jouw leidinggevende afspraken over de invloed die jij hebt. Daarbij houden jullie rekening met de aard van je werk en afspraken in het team.

Als jij in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, is een aantal bepalingen in deze cao niet of anders van toepassing. Je werkgever voert overleg hierover met de ondernemingsraad. Je werkgever kan hierover een uitvoeringsregeling afspreken met de ondernemingsraad.

Arbeidsduur

1. Bij een volledig dienstverband bedraagt je arbeidsduur over een jaar gerekend gemiddeld 38 uur per week.
2. Wanneer je feitelijk 40 uur per week werkt, kan het gemiddelde van 38 uur worden bereikt door opbouwen of inroosteren van arbeidsduurverkortings (ADV).
3. Bij het bepalen van je aanspraak op ADV wordt opgenomen verlof voor vakbondsactiviteiten geteld als werk.
4. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, zorg je er zelf voor dat je, gemiddeld over een jaar gerekend, het met jou afgesproken aantal uren per week werkt.
5. Als je in deeltijd werkt (minder dan gemiddeld 38 uur per week), heb je aanspraak op de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van je arbeidsduur.

Werktijden en rooster

1. De standaard werktijd ligt tussen 7.00 uur en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. Als voor jou wisselende werktijden gelden, werk je volgens een rooster.
3. Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, stel je in overleg met je leidinggevende en de eventuele andere leden van je team zelf jouw rooster op. Jouw werkgever kan hiervoor een uitvoeringsregeling ‘zelfroosteren’ met de ondernemingsraad afspreken.
4. Wanneer je in opdracht buiten de standaard werktijd werkt, heb je aanspraak op een toeslag. Dit geldt niet voor die situaties waarin je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden en je op basis van (delen van) je rooster buiten de standaard werktijd werkt.
5. Voor uren die binnen de standaard werktijd worden gewerkt, geldt geen toeslag, behalve voor: - ploegdiensten, - overwerk en - verschoven werktijd.

Werken in het weekend en op feestdagen

Er wordt alleen op zaterdagen, zondagen en op feestdagen gewerkt als dit in het bedrijfsbelang noodzakelijk is. Als je invloed hebt op jou werktijden ontvang je geen extra vergoeding als je er zelf voor kiest om op deze dagen te werken.

Werken van huis uit

1. Met werken van huis uit wordt bedoeld, dat je direct van huis uit naar en van wisselende werkplekken reist om daar je werk te doen.

2. Je werktijd begint dan wanneer je aankomt op de eerste werkplek van de dag en eindigt wanneer je vertrekt van de laatste werkplek. Om je feitelijke werktijd te bepalen moet je de tijd van je pauze(s) hier nog vanaf trekken.
3. Als je reistijd van huis naar je eerste werkplek en vanaf je laatste werkplek terug naar huis op een dag samen meer dan één uur bedraagt, krijg je compensatie voor de tijd boven een uur.

Reizen voor je werk ('dienstreizen')

1. Wanneer je voor je werk moet reizen, mag je in werktijd reizen.
2. Moet je op een andere plek dan jouw standplaats werken en wordt daardoor jouw reistijd voor woon-werkverkeer per dag meer dan een half uur langer dan normaal, dan krijg je de totale extra reistijd vergoed op basis van jouw salaris per uur. Dit geldt alleen wanneer je in aanmerking komt voor vergoeding van overwerk.

Wacht- en storingsdienst

Je werkgever kan je opdracht geven wacht- en storingsdienst te verrichten.

1. Bij wacht- of storingsdienst met standaard gebondenheid moet je bereikbaar zijn.
2. Bij wacht- of storingsdienst met strenge gebondenheid moet je thuis of op een andere door je werkgever aangewezen plaats bereikbaar zijn.
3. Een wacht- of storingsdienst duurt normaal niet langer dan zeven aaneengesloten dagen.
4. Voor het verrichten van wacht- of storingsdienst, krijg je een vergoeding. Die vergoeding is geregeld in de bedrijfs- cao van je werkgever
5. Als je tijdens een wacht- of storingsdienst daadwerkelijk wordt opgeroepen om te werken, is dit overwerk.
6. De compensatie voor in tijd voor overwerk, dat tijdens wacht- of storingsdiensten is verricht, kan je werkgever voor het begin van je volgende wacht- of storingsdienst inroosteren.

Overwerk en verschoven werktijd

Je werkgever kan je opdragen op andere tijden te werken dan het rooster bepaalt. Het kan gaan om overwerk en verschoven werktijd.

1. Op bedrijfsniveau wordt bepaald welke werknemers aanspraak hebben op vergoeding van overwerk en/of verschoven werktijd.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit een compensatie in tijd voor de duur van het overwerk en een overwerktoeslag in geld.

Er zal zoveel mogelijk rekening gehouden worden met jouw wensen bij het inroosteren van de compensatie in tijd. Je werkgever kan de compensatie ook laten uitbetalen als de werknemer er naar vraagt. Het kan echter voorkomen dat deze uren binnen een bepaald tijdvak moeten worden ingeroosterd om overtreding van de ATW te voorkomen.

Als aan het einde van het jaar de compensatie in tijd niet is opgenomen, wordt het saldo tot een maximum van 80 uren uitbetaald of aan je Benefit Budget.

Wanneer overwerk aansluit aan je normale werktijd, kan het voorkomen dat de ATW een extra rustpauze voorschrijft. Deze rustpauze wordt ook beschouwd als overwerk. Dit is dus niet de lunchpauze, waarvan tenminste een half uur voor jouw rekening is.

Als je in aanmerking komt voor eigen invloed op jouw werktijden, heb je in beginsel geen aanspraak op een toeslag. Je ontvangt in dat geval alleen een vergoeding voor overwerk als jouw leidinggevende je uitdrukkelijk opdracht heeft gegeven om over te werken. De uren van dit overwerk tellen niet mee voor het met jou afgesproken gemiddeld aantal uren per week.

Procesafpraak werken van huis uit

Op grond van het Tyco arrest van het Europese Hof van Justitie geldt voor werknemers die geen vaste of gebruikelijke arbeidsplaats hebben en hun werkzaamheden dus elke dag op verschillende locaties verrichten, dat de reistijd van hun woonplaats naar de werklocatie aan het begin van de dag en de reistijd van de laatste werklocatie naar huis aan het einde daarvan, moet worden aangemerkt als arbeidstijd in de zin van de ATW. Tot 1 maart 2016 zullen partijen bij deze cao onderzoeken welke gevolgen dit heeft voor de cao en de cao hierop zo nodig aanpassen.

2.5.2 Bedrijfs- cao Enexis

Enexis, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en VMHP-N hebben op grond van de cao Netwerkbedrijven, de bedrijfs- cao Enexis overeengekomen. De bedrijfs-cao Enexis is onderdeel van de cao NWb.

De bedrijfs-cao Enexis eindigt na de vervaldatum van de cao NWb.

Ook uit deze cao zal ik enkel de bepalingen uitwerken die van toepassing zijn voor het onderzoek.

Werk en wacht- en storingsdiensten

1. Als je volgens rooster beschikbaar bent voor het verrichten van wacht- en storingsdiensten, ontvang je voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst een vergoeding in geld van 250,22euro voor elke volle week waarin wacht- en storingsdienst wordt verricht. De vergoeding voor elke werkelijk verrichte wacht- en storingsdienst bedraagt voor een werkdag (maandag tot en met vrijdag) 10% per dag van 250,22euro, 20% voor de zaterdag en 30% voor de zondag.
2. De wacht- en storingsdiensten worden volgens een door de werkgever goedgekeurd rooster uitgevoerd.

Indien tijdens een wacht- en storingsdienst werkzaamheden worden verricht, ontvang je, rekening houdend met de ATW, een vergoeding in tijd. Deze vergoeding in tijd, voor zover het betreft de vergoeding van de tijd voor tijd, dient vóór de volgende wacht- en storingsweek te zijn opgenomen maar in ieder geval binnen de ATW vereiste termijn.

2.6 Het Tyco arrest C-266/14

Het gaat om een geding ingediend door de Audiencia Nacional (nationaal Hof van Spanje) bij het Europese Hof. Partijen zijn hier aan de ene kant Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) (Spaanse vakbond) en aan de andere kant Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. (hierna Tyco).

Volgens Tyco is de tijd die haar werknemers dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door haar aangeduide eerste en laatste klant, geen arbeidstijd in de zin van artikel 2 lid 1 van de Richtlijn 2003/88EG.

Volgens het Spaans recht wordt bij de berekening van de arbeidstijd voor het begin en voor het einde van de werkdag, uitgegaan van het tijdstip waarop de werknemer op zijn werkplek aanwezig is.

Tyco installeert en onderhoudt in grote delen van Spanje beveiligingssystemen, voornamelijk systemen voor inbraakdetectie en –preventie. In 2011 heeft Tyco een aantal kantoren gesloten en zijn alle werknemers ondergebracht bij het hoofdkantoor in Madrid.

De technische medewerkers van Tyco verrichten installatie- en onderhoudswerkzaamheden aan beveiligingssystemen, in onder andere woningen en op industriële locaties in de regio dat aan hun is toegewezen.

De werknemers bezitten elk een bedrijfsvoertuig waarmee zij dagelijks van hun woonplaats naar de locaties, waar zij de installatie- of onderhoudswerkzaamheden moeten verrichten, verplaatsen en waarmee zij aan het einde van de dag mee naar huis rijden.

Voor de medewerkers van Tyco kan hun reistijd erg variëren. Tevens moeten de werknemers één of meerdere keren per week naar het kantoor van een expediteur om gereedschap, apparaten en onderdelen op te halen die zij nodig hebben voor hun werkzaamheden.

Volgens de rechter beschouwt Tyco deze reistijd niet tot arbeidstijd maar als rusttijd. Tyco berekent de dagelijkse arbeidstijd op basis van de tijd die verloopt tussen het tijdstip waarop de werknemers op de locatie van de eerste klant van de dag aankomen en het tijdstip waarop zij de locatie van de laatste klant van de dag verlaten. Het gaat dus slechts om de tijd die de werknemers nodig hebben om hun werkzaamheden op de locaties te verrichten en om van de ene klant naar de andere klant te rijden.

Vóór de sluiting van de regionale kantoren berekende Tyco de dagelijkse arbeidstijd vanaf het moment dat de werknemers op die kantoren aankwamen om het voertuig op te halen. Daarbij eindigde de arbeidstijd op het moment dat de medewerkers aan het eind van de werkdag weer aankwamen in die kantoren om hun voertuig er te laten staan.

Volgens de rechter sluiten de begrippen arbeidstijd en rusttijd elkaar uit in de richtlijn 2003/88, er is dus geen ruimte voor een tussenoplossing. Volgens het Spaans recht wordt de reistijd zoals die hierboven is beschreven, niet als arbeidstijd beschouwt, waardoor volgens de rechter, de Spaanse wetgever er van uit gaat dat de werknemer vrij is om te kiezen waar hij woont. Voor mobiele werknemers in het wegvervoer is de wetgever volgens de rechter van mening dat hun werkplek het voertuig zelf is, zodat de reistijd als arbeidstijd telt. Maar de rechter betwijfelt of de werknemers van Tyco gelijk moeten worden gesteld met die van mobiele werknemers in het wegvervoer.

Doordat de werknemers van Tyco pas enkele uren vóór de afspraak bericht krijgen over de route die zij moeten volgen en de specifieke dienst die zij moeten verrichten bij de klanten, betekent dit dat de werknemers de afstand tussen, enerzijds de plaats van hun privéleven en hun woonplaats en anderzijds hun werkplek niet meer kunnen kiezen, omdat de werkplek elke dag verschilt. De reistijd tussen woonplaats- klanten, kan dan niet als rusttijd worden beschouwd, helemaal gezien het feit dat de richtlijn 2003/88 de veiligheid en gezondheid van de werknemers wil beschermen. Echter staan ze deze tijd ook niet ter beschikking van de werkgever, omdat die geen andere taak kan bevelen dan de reis zelf. Gezien de richtlijn blijft het dus onduidelijk of de reistijd tussen woonplaats- klanten arbeidstijd of rusttijd is.

Het nationale Hof heeft de zaak daarom doorgezet naar het Europese Hof, met als vraag of de reistijd aan het begin en aan het einde van de werkdag van een werknemer, die geen vaste werkplek heeft, maar zich iedere dag van huis naar een dagelijks wisselende locatie van een klant van het bedrijf moet begeven en steeds van een klant naar huis moet terugkeren, binnen een meer of minder groot geografisch gebied, moet worden aangemerkt als arbeidstijd of rusttijd in de zin van de richtlijn 2003/88.

Wat oordeelt het Europees Hof

Het Hof heeft eerder al geoordeeld dat het begrip arbeidstijd conform artikel 2 onder 1 van richtlijn 2003/88 het begrip omschrijft als de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken.

Deze definitie berust op drie criteria waaraan moet zijn voldaan. Als eerste moet de werknemer zijn werkzaamheden of functie uitoefenen, ten tweede moet de werknemer ter beschikking staan van de werkgever en als laatste moet de werknemer op het werk aanwezig zijn.

Het Hof benoemd allereerst dat Tyco vóór het sluiten van de regionale kantoren, de tijd die haar werknemers besteedden aan de reis tussen die kantoren en de locatie van hun eerste en hun laatste klant van de dag, wél rekende tot de arbeidstijd, maar de tijd die zij nodig hadden om zich aan het begin van de dag van hun woonplaats naar de regionale kantoren te begeven en om aan het einde van de dag van die kantoren terug naar huis te gaan níet als arbeidstijd rekende.

Tyco stelt dat deze reistijd niet als arbeidstijd gezien kan worden, omdat de werknemers gedurende deze reistijd hun werkzaamheden of functie niet uitoefenen.

Volgens het Hof is dit incorrect. Volgens het Hof zijn de reizen die werknemers, met een functie zoals in deze zaak maken om de door de werkgever aangegeven klanten te bezoeken, noodzakelijk om technische werkzaamheden bij die klanten uit te voeren. Als met deze reizen geen rekening wordt gehouden dan betekent dit, dat enkel de tijd die de werknemer besteed aan de installatie en het onderhoud van de beveiligingssystemen, onder het begrip arbeidstijd vallen conform de richtlijn. Het gevolg is dat er voorbij wordt gegaan aan het doel van de richtlijn; de veiligheid en de gezondheid van de werknemers beschermen.

Daarnaast heeft Tyco vóór het sluiten van de regionale kantoren wel de tijd van het reizen vanaf de regionale kantoren naar de klanten, de reizen naar de verschillende klanten en aan het eind van de dag weer naar het regionale kantoor wél beschouwd als arbeidstijd. Het Hof geeft aan dat de aard van die reizen niet is veranderd, slechts het vertrekpunt is veranderd. Ook is het Hof van oordeel dat de tijd die nodig is om die reizen te maken, zij ter beschikking staan van hun werkgever; hij is gedurende die tijd verplicht instructies van zijn werkgever te volgen en de werkzaamheden uit te voeren. Het Hof is daarom van oordeel dat werknemers in een situatie als die aan de orde in het hoofdgeding, hun werkzaamheden of functie gedurende de reistijd woonplaats- klanten uitoefenen.

Wat betreft het tweede bestanddeel, het gedurende de tijd ter beschikking staan van de werkgever, is beslissend dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en hij zich daar ter beschikking moet houden om zo nodig onmiddellijk prestaties te kunnen leveren. Een werknemer staat dus ter beschikking indien hij in een situatie wordt gebracht waarin hij juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn werkzaamheden voor hem uit te oefenen.

Tyco stelt de lijst en de volgorde van de te bezoeken klanten vast, waaraan de werknemers zich hebben te houden. Het tijdstip staat daarbij ook vast. De werknemers beschikken over een mobiele telefoon waarop zij een dag van te voren hun route ontvangen, maar zij zijn niet verplicht om de telefoon aan te laten staan tijdens de reistijd woonplaats- klanten. De route kunnen de werknemers dus zelf organiseren.

De werknemers hebben dus gedurende de reistijd woonplaats- klanten een zekere vrijheid, waarover zij niet beschikken als zij bij klanten werkzaamheden uit voeren. Als ze maar op tijd bij hun klanten zijn, op het afgesproken tijdstip. Het Hof benoemd hierbij dat deze vrijheid ook al bestond vóór de sluiting van de regionale kantoren, toen de reistijd als arbeidstijd werd aangemerkt vanaf het moment dat de werknemers op het regionale kantoor aankwamen. Het Hof zegt hierover dat alleen het vertrekpunt van de route om zich naar de klant te begeven is veranderd. Dit vertrekpunt doet de juridische aard van de op die werknemers rustende verplichting om de instructies te volgen van de werkgever niet veranderen. De werknemer is tijdens die reizen onderhevig aan de instructies van de werkgever, hij kan de volgorde van de klanten wijzigen en een afspraak toevoegen of schrappen. Geconcludeerd wordt dat de werknemer gedurende de tijd die nog is om de reis te maken, niet vrij over hun tijd beschikken en zich niet met hun eigen zaken bezig kunnen houden. Zij staan ter beschikking van hun werkgever.

Het laatste bestanddeel van het begrip arbeidstijd is dat de werknemer tijdens de betrokken periode aanwezig moet zijn op het werk. Bij een werknemer die niet langer een vaste werkplek heeft, moet er vanuit worden gegaan dat hij zijn functie uitoefent tijdens de rit naar of van een klant en hij tijdens de reis op het werk aanwezig is, zo oordeelt het Hof.

Het antwoord op de vraag van het nationale Hof is, dat artikel 2 lid 1 van richtlijn 2003/88/EG, in omstandigheden zoals die in dit geding aan de orde zijn, de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, arbeidstijd is.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

Het in beeld brengen van de gevolgen van het Tyco arrest voor de maximale werktijd van de storingswachtdienstmonteurs en de korte termijn planning van Enexis, dient als doel voor dit onderzoek. Om dit onderzoek uit te voeren zijn er deelvragen opgesteld, die uiteindelijk een antwoord op de probleemstelling zullen moeten geven. Om antwoorden te kunnen geven op de deelvragen zal er bepaald moeten worden welke methoden daarvoor gebruikt moeten worden. Er is daarom per deelvraag bepaald welke onderzoeksmethode gebruikt zal gaan worden. De toegepaste methode hangt af van de mogelijkheden en de vraagstelling. (Verhoeven, 2010)

3.1 Casestudy

Bij een casestudy gaat het, in het geval van een afstudeeronderzoek, meestal over een algemene kwestie waarbij het onderzoek er op gericht is om problemen in de toekomst te voorkomen. Een case kan zijn een beleid, nieuwe maatregel of werkwijze en meer in het algemeen kan je het beschouwen als een verschijnsel dat in ruimte en tijd is afgebakend. Bij een casestudy wordt een verschijnsel als geheel onderzocht in relatie tot zijn omgeving. Er wordt gebruikt gemaakt van triangulatie, waarbij er meerdere onderzoeksmethoden worden toegepast.

Je zou kunnen zeggen dat dit onderzoek een vergelijkende casestudy is, waarbij er twee cases (Het Tyco arrest en de praktijk van Enexis Hengelo) met elkaar worden vergeleken. Een gevolg van een casestudy is dat deze meestal niet veel algemene kennis oplevert die ook bruikbaar is voor andere gevallen. (Schaaijk, 2015)

3.2 Methodologie

Van toepassing in dit onderzoek is een praktijkgericht kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is niet gebonden aan het verzamelen van cijfermatige gegevens (Verhoeven, 2010, p.118). Methoden bij kwalitatieve onderzoeken kunnen zijn observatie, open interviews en literatuuronderzoek. Omdat de onderzoeker zich kan aanpassen aan de omstandigheden en de benadering daarmee open en flexibel is, is kwalitatief onderzoek interpretatief van aard. De onderzoeker geeft betekenis aan de gegevens.

In dit geval wil ik onderzoeken welke gevolgen het Tyco arrest heeft voor het bedrijfsreglement van Enexis en dit maakt het onderzoek tevens een praktijkgericht onderzoek. Praktijkgericht onderzoek is onderzoek waarvan de vraagstelling wordt ingegeven door de beroepspraktijk en waarvan de opgedane kennis een directe bijdrage kan leveren aan de oplossing van een handelingsprobleem in die beroepspraktijk (Schaaijk, 2015, p.22). In dit onderzoek zal daarnaast onderzocht worden of het beleid van Enexis in lijn ligt met het Tyco arrest. Wanneer geldend recht wordt toegepast op praktijksituaties om te beoordelen of de praktijk wel of niet in overeenstemming is met het recht, spreken we van een juridisch onderzoek (Schaaijk, 2015). We spreken dus van een praktijkgericht juridisch onderzoek. Bij een praktijkgericht juridisch onderzoek wordt altijd onderzoek gedaan naar de praktijk én naar het recht. Het onderzoeken van het recht gebeurt doormiddel van een juridisch kader te stellen. In dit juridisch kader worden alle rechtsbronnen onderzocht die van toepassing kunnen zijn voor dit onderzoek. Het onderzoeken van de praktijk kan ik doen doormiddel van interviews af te nemen. Ik kan dan inzichtelijk krijgen hoe op dit moment het huidige beleid in de praktijk werkt bij Enexis.

In de volgende paragrafen worden de verschillende onderzoeksmethoden uitgelegd en verantwoord.

3.2.1 Inhoudsanalyse

Bij de inhoudsanalyse wordt er gebruik gemaakt van al bestaand materiaal, in dit geval van wetten, jurisprudentie en informatie uit digitale vakbladen. Uit deze informatie zal informatie geselecteerd worden die relevant is en vervolgens wordt deze informatie geanalyseerd. Door het analyseren van die informatie, kan ik achter bijvoorbeeld de oordeelsvorming komen van de rechters en kan ik er achter komen wat de wetgever heeft gewild met een wetsvoorstel. Als ik weet hoe en waarom de rechters tot hun oordeel zijn gekomen en ik dit ook weet van andere Nederlandse rechters in hun uitspraak, dan kan ik dit gaan vergelijken met elkaar. Dit geeft mij antwoord op onderzoeksvraag twee en drie.

Dit type onderzoek zal gebruikt worden om onderzoeksvraag 1,2, 3, 4 en 5 te beantwoorden:

- Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?
- Wat zegt het Europees Hof in het Tyco arrest omtrent Arbeidstijd?
- Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?
- Heeft het Tyco arrest gevolgen voor Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?
- Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?

Om onderzoek te doen naar het recht, wordt er veelal gebruik gemaakt van het rechtsbronnenonderzoek (Schaaijk, 2015). Er zal gebruikt worden gemaakt van juridische bronnen. Ten aanzien van deze rechtsbronnen kan gedacht worden aan de wet en jurisprudentie. Met behulp van de volgende bronnen verwacht ik antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen:

- Richtlijn 2003/88/EG
- Arbeidstijdenwet
- Arbeidstijdenbesluit
- Tyco arrest C-266/14
- Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:263
- Juridische vaktijdschriften en jurisprudentietijdschriften.

In vaktijdschriften zijn ontwikkelingen omtrent het recht te lezen en in jurisprudentietijdschriften worden teksten van rechtelijke uitspraken gepubliceerd en kan worden voorzien van een noot van een rechtsgeleerde, die commentaar geeft op de rechterlijke uitspraak. In mijn onderzoek heb ik gebruik gemaakt van het vaktijdschrift ArbeidsRecht en Recht & Arbeid.

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen is het van belang om de rechtsbronnen te gaan analyseren. De relevante informatie wordt geselecteerd en deze ga ik vervolgens analyseren, vergelijken en interpreteren. Op die manier kan onderzocht worden wat er precies in het Tyco arrest gezegd wordt, op welke manier andere rechters rekening hebben gehouden in hun uitspraak met het Tyco arrest en kan ik de gevolgen voor Nederlands recht en voor het beleid van Enexis in kaart brengen.

Voor het beantwoorden van de gevolgen voor het beleid van Enexis en de korte termijn planning, zal de cao en het bedrijfsreglement worden geanalyseerd samen met de antwoorden die zijn gegeven op de voorgaande onderzoeksvragen.

3.2.2 Halfgestructureerde interviews

Om antwoord te kunnen geven op onderzoeksvraag 5 en 6 zal gebruik worden gemaakt van interviews.

- Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?
- Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?

Bij een interview gaat het vaak om een tweegesprek. Van belang is de beleving van de geïnterviewde(n). Wanneer je de motieven of meningen bijvoorbeeld wilt onderzoeken van respondenten dan kan er voor interviews gekozen worden. Tevens kan er voor deze methode gekozen worden wanneer het om complexe onderwerpen gaat of onderwerpen die gevoelig kunnen zijn, er kan dan naar de beleving van de geïnterviewde worden gevraagd. (Verhoeven, 2010)

Doormiddel van halfgestructureerde interviews met medewerkers van Enexis te voeren, kan er specifiek naar de achtergrond van meningen of belevingen gevraagd worden. Zo kan er gevraagd worden naar hoe het beleid in de praktijk werkt en hoe monteurs uren registreren. Er wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst, maar er blijft ruimte voor de respondent om eigen inbreng te geven waarbij ik me open en flexibel opstel.

Gekozen is om een manager en monteurs te interviewen. Managers hebben de grootste kennis omtrent het beleid dat gevoerd wordt en zij hebben er ook groot belang bij dat het beleid van Enexis wordt uitgevoerd volgens de regels. Tevens hebben zij grote invloed op het te voeren beleid. Er zal één manager worden geïnterviewd.

De monteurs kunnen mij vertellen hoe het er in de praktijk aan toe gaat. Zij kunnen mij bijvoorbeeld vertellen hoe ze uren registreren. Gekozen is om vier monteurs te interviewen die ook storingswachtdiensten draaien.

In de cao NWb staat dat tot 1 maart 2016 de partijen die betrokken zijn bij de cao, gaan onderzoeken welke gevolgen dit heeft voor de cao en de cao hierop zullen gaan aanpassen. Interessant is dan om deze partijen te interviewen. Hun bevindingen zijn van groot belang voor het antwoord op onderzoeksvraag 5 en 6, omdat zij de cao dan waarschijnlijk hebben getoetst aan het Tyco arrest. Wellicht hebben zij al ideeën over aanpassingen die nodig zullen zijn. Helaas is het niet gelukt om een van de juristen mee te laten werken aan het interview. Om deze reden is gekozen om een andere deskundige, een externe jurist, te interviewen. Een jurist heeft kennis van de inhoud van het recht en kan een analyse maken van de uitspraak van het Tyco arrest. Een jurist moet altijd interpreteren en argumenteren (Schaaik, 2015, p. 126). Hij kan uitleg geven over de rechtspraak, bijvoorbeeld hoe de rechters tot hun oordeel zijn gekomen en welke criteria er zijn geformuleerd. Hij kan daarbij uitleg geven over de interpretatie en argumentatie die de rechters hebben gebruikt in hun uitspraak. Deze informatie kan ik meenemen in mijn eigen interpretatie.

Het doel van de interviews is bereikt. De interviews met de monteurs hebben mij informatie gegeven over hoe de registratie daadwerkelijk in zijn werk gaat en is verwerkt in onderzoeksvraag vijf en zes. Het interview met de manager heeft mij informatie opgeleverd omtrent het beleid en hoe de precieze urenregistratie in zijn werk gaat en ook deze informatie is verwerkt in het antwoord op onderzoeksvraag vijf en zes. De externe jurist heeft mij veel kunnen vertellen over de uitspraak van het Europees Hof van Justitie. Ik ben te weten gekomen welke criteria de rechters hebben gehanteerd en waarom en hoe ze tot dit oordeel zijn gekomen. Daarnaast is de interpretatie van de jurist over de situatie van Enexis in vergelijking met het Tyco arrest van praktische

waarde geweest. De informatie van de jurist is verwerkt in het antwoord op de tweede en laatste onderzoeksvraag.

3.2.4 Analyseren van onderzoeksgegevens

Om een volledig antwoord te kunnen geven op de laatste onderzoeksvraag, zullen alle onderzoeksgegevens worden geanalyseerd.

- Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?

Door de onderzoeksgegevens te analyseren kan er een conclusie getrokken worden. Met name de antwoorden van onderzoeksvraag 5, zullen de kern vormen voor het antwoord op deze onderzoeksvraag. Door de gevolgen in kaart te brengen, kan er een advies gegeven worden omtrent de te nemen maatregelen.

3.3 Onderzoekseenheden

In een onderzoek is het belangrijk dat duidelijk is over wie of wat er een uitspraak gedaan wordt. Met onderzoekseenheden wordt datgene bedoeld waarover je in het onderzoek een uitspraak wilt gaan doen. In dit onderzoek zijn mijn onderzoekseenheden de Nederlandse werknemers die 18 jaar en ouder zijn en bij wie er sprake is van geen vaste of gebruikelijke werkplek, het beleid van Enexis Hengelo en de (storingswachtdienst)monteurs van Enexis Hengelo. Al deze eenheden samen vormen de populatie. (Baarda, 2014)

3.4 Betrouwbaarheid en validiteit

De mate van kwaliteit van het onderzoek wordt beoordeeld door de betrouwbaarheid en validiteit. Uiteraard is het de bedoeling dat er de juiste conclusies worden getrokken in het onderzoek. Bij validiteit gaat het om de geldigheid of zuiverheid van onderzoek, de systematische fouten.

3.4.1 Onderzoek naar recht

Als het gaat om het onderzoek naar het recht zijn de eisen: controleerbaar, vakkundig, valide, betrouwbaar en adequaat.

Voor het controleerbaar maken van antwoorden moet er een duidelijke bronvermelding aanwezig zijn, in dit onderzoek is gebruik gemaakt van de APA-regels. Uiteraard wordt er verwezen naar wetsartikelen en jurisprudentie. Daarnaast is er gekozen voor betrouwbare bronnen en is er gebruik gemaakt van zoveel mogelijk verschillende bronnen.

Bij mijn interpretatie aan rechtsbronnen heb ik gebruik gemaakt van bronnen die door vakgenoten wordt gedeeld. Zo heb ik onder andere gebruik gemaakt van vakbladen, Memorie van Toelichting en de BIM.

Logisch houdt in dat er geen redeneerfouten worden gemaakt. Een conclusie wordt dan onderbouwd met argumenten die niet correct zijn. Dit heb ik zoveel mogelijk vermeden door begrippen te definiëren en te ontleden en zo dicht mogelijk te blijven in de oorspronkelijke redenering.

Om mijn onderzoek naar het recht zo valide mogelijk te maken, heb ik gebruik gemaakt in mijn onderbouwing van interpretaties van verschillende juristen, jurisprudentie die qua situatie veel overeenkomt met het Tyco arrest, een Memorie van Toelichting en een module

die landelijk gehanteerd wordt door de SWZ. Met behulp van die bronnen kunnen er juiste verbanden worden gelegd en zijn er dezelfde omstandigheden of eigenschappen aanwezig die mijn onderbouwing rechtvaardigen.

Voor de betrouwbaarheid is het van belang dat ik niet alleen betrouwbare bronnen hanteer, maar de interpretatie van de auteur, dus van bijvoorbeeld het Europees Hof of van de externe jurist, ook correct weergeef. Hierbij is het van belang om zinnen of zinsneden niet uit hun verbanden te rukken. Dit heb ik zo veel mogelijk voorkomen.

Als laatste moet het antwoord adequaat zijn. Een antwoord is adequaat als het antwoord aansluit op de onderzoeksvraag. Mijn antwoord op de probleemstelling is adequaat, omdat deze op elkaar aansluiten. Ik breng namelijk de gevolgen in kaart voor de Nederlandse werknemers omtrent Arbeidstijden, voor het Enexis beleid en de gevolgen voor de korte termijn planning van de storingswachtdienstmonteurs. Daarnaast beschrijf ik de te nemen maatregelen zodat Enexis op één lijn zit met het Tyco arrest. Dit sluit aan op de probleemstelling. (Schaaijk, 2015)

3.4.2 Onderzoek naar de praktijk

Voor onderzoek naar de praktijk gelden dezelfde eisen als die voor een onderzoek naar het recht. Ik zal hier vooral ingaan op de betrouwbaarheid en validiteit.

In een onderzoek naar de praktijk is voorwaarde voor het bepalen van de validiteit, het bepalen van de mate van betrouwbaarheid. Bij de betrouwbaarheid echter gaat het om de toevallige fouten die kunnen voorkomen in een onderzoek. Deze fouten kunnen zijn gemaakt door de onderzoeker en de respondenten. In mijn onderzoek kunnen de respondenten de vragen die ik heb gesteld, verkeerd hebben geïnterpreteerd. Of ze hebben een verkeerd antwoord gegeven. In dit geval zijn de antwoorden van de monteurs, weinig van invloed geweest op de onderzoeksvragen. De vragen die ik aan hun heb gesteld, gingen vooral over het beleid en hoe dat eruit ziet. Deze gegevens staan vast. Hun meningen, opvattingen, emoties of houding waren geheel onbelangrijk voor de antwoorden op de onderzoeksvragen. Hetzelfde geldt voor het interview met de manager. In dit interview werd wederom naar de bedrijfsregels gevraagd, namelijk de manier waarop uren worden geregistreerd. Ook hier zijn regels voor. De kans dat er in deze interviews fouten zijn verwerkt zijn dus minimaal en als er fouten zijn gemaakt, zijn ze weinig van invloed geweest op het onderzoek. De antwoorden heb ik immers kunnen toetsen aan de regels van het bedrijf en op die manier niet mee hoeven nemen in mijn onderzoek. Deze interviews hebben daardoor weinig invloed op de validiteit van het onderzoek. Het interview van de externe jurist daarentegen, is wel verwerkt in de antwoorden van mijn onderzoeksvragen. Tijdens dit gesprek kunnen er interpretatiefouten zijn ontstaan tijdens dit gesprek door mij als onderzoeker. Dit is zo veel mogelijk voorkomen door het gesprek op te nemen en zo snel mogelijk uit te werken. Daarnaast heb ik zinnen of zinsneden zo min mogelijk verdraaid.

Nadat er is nagegaan in hoeverre het onderzoek vrij is van toevallige fouten, bepaalt de mate van systematische fouten de geldigheid van het onderzoek. Een systematisch fout kan bijvoorbeeld zijn het expres geven van een verkeerd antwoord omdat het een gevoelig onderwerp is of omdat een ander antwoord sociaal wenselijk is. De kans op systematische fouten acht ik klein, omdat er geen gevoelige vragen zijn gesteld en er geen antwoord sociaal wenselijk zou zijn. Daarnaast zijn de interviews die zijn gehouden met de monteurs en de manager, vooral gegaan over feiten. Zo werd er bijvoorbeeld vooral gevraagd naar hoe zij bepaalde uren registreren. De antwoorden die ik kreeg waren de codes waarop ze de uren registreren en er is daarnaast uitgelegd waar de code voor staat. Dit is een gegeven dat vaststaat. Wat ik voornamelijk uit de interviews heb weten te halen is of de monteurs weten hoe ze de uren moeten registreren volgens de regels en ik ben er achter gekomen dat het

verschilt per monteur of ze wel of niet eerst naar de zaak gaan alvorens ze naar een klant/klus rijden.

Om na te gaan in welke mate je onderzoek geldig is, is het van belang om te kijken naar het meetinstrument en de onderzoeksgroep. Het onderzoek heeft een theoretische invalshoek en zal daarnaast met behulp van de praktijk benaderd worden. Dit is van belang voor de validiteit van het onderzoek, omdat op deze manier een goede weergave van wat er feitelijk in de praktijk afspeelt wordt vergroot.

Hoofdstuk 4: Resultaten van onderzoek

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven van de verschillende onderzoeksmethoden die zijn toegepast. De eerste vijf onderzoeksvragen zijn beantwoord met behulp van juridische analyses. Onderzoeksvraag vijf en zes zijn ook met behulp van interviews beantwoord. De laatste onderzoeksvraag is tevens doormiddel van inhoudsanalyse beantwoord. Elke onderzoeksvraag wordt per paragraaf apart beantwoord.

4.1 Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?

Voor wet- en regelgeving geldt dat er altijd een bepaalde hiërarchie is. Voor de wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden geldt de volgende hiërarchie:

1. Internationale/ Europese regelgeving;
2. Nationale wetgeving;
3. Cao- bepalingen;
4. Het arbeidstijdenbeleid van de instelling en;
5. Individuele afspraken met de werknemer.

Cao- bepalingen moeten altijd in lijn zijn met nationale wetgeving en internationale wetgeving gaat altijd boven nationale wetgeving.

Daarnaast is het van belang om te weten of bepalingen van dwingend of aanvullend recht zijn. Als een bepaling van dwingend recht is, dan kunnen partijen hier niet van afwijken. Bij aanvullend recht kunnen partijen er bij overeenkomst wél van afwijken. Partijen worden dus door dwingend recht beperkt in hun vrijheid in het stellen van regels, omdat ze zich moeten houden aan de dwingende bepalingen. Deze dwingende bepalingen zijn er om o.a. de zwakkere partij te beschermen, in dit geval de arbeiders. (Verheugt, 2003)

De gehele wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden zijn in het juridisch en theoretisch kader uitgewerkt. De internationale regelgeving die van toepassing is, is de Richtlijn 2003/88 EG, op nationaalniveau betreft het de Arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit. Vervolgens de collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven en de Bedrijfs- cao van Enexis en als laatste het bedrijfsreglement van Enexis.

4.2 Wat zegt het Europees Hof omtrent arbeidstijden?

Allereerst geeft het Hof aan dat de richtlijn 2003/88 ertoe strekt om minimumvoorschriften vast te stellen om de levens- en arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren door de nationale regelingen inzake, met name de duur van de arbeidstijd te harmoniseren. Deze harmonisatie moet een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers waarborgen door hun, dagelijkse en wekelijkse, minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en tevens door de gemiddelde maximale wekelijkse arbeidstijd op 48uur te stellen, inclusief overwerk. De verschillende bepalingen omtrent maximale arbeidstijd en minimale rusttijd die in de richtlijn zijn neergelegd, zijn bijzonder belangrijke voorschriften die voor alle werknemers gelden als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en gezondheid.

Het Hof heeft het begrip arbeidstijd getoetst aan artikel 2 onder 1 van richtlijn 2003/88. Deze definitie berust op drie criteria waaraan volgens het Hof moet worden voldaan wil er sprake zijn van arbeidstijd, namelijk:

1. De tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden of functie uitoefent;
2. Het ter beschikking staan van de werkgever;
3. De werknemer moet tijdens de betrokken periode aanwezig zijn op het werk.

De rusttijd wordt conform de Richtlijn gedefinieerd als ‘‘de tijd die geen arbeidstijd is’’. Het Hof is van oordeel dat de begrippen rusttijd en arbeidstijd elkaar uitsluiten en dus geen ruimte biedt voor tussenoplossingen.

De rechter toetst de verschillende bestanddelen waaraan het begrip arbeidstijd moet voldoen wil het als arbeidstijd worden aangemerkt, aan de situatie zoals zich die voordoet in het hoofdgeding. Dit zijn de bestanddelen die hierboven uiteen zijn gezet. De tijd die de werknemers van Tyco dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door haar aangeduide eerste en laatste klant wordt hierna aangeduid met ‘‘reistijd woonplaats- klanten’’.

Wat betreft het eerste bestanddeel zegt het Hof dat, toen Tyco haar regionale kantoren nog niet had gesloten werd de tijd die haar werknemers besteedden aan de reis tussen de kantoren en de locatie van hun eerste en hun laatste klant van de dag gerekend tot de arbeidstijd. De tijd die zij nodig hadden om zich aan het begin van de dag van hun woonplaats naar de regionale kantoren te begeven en om aan het einde van de dag vanaf die kantoren terug naar huis te gaan, werd niet als arbeidstijd gerekend. De werknemers gingen elke dag naar de regionale kantoren toe, om het door Tyco ter beschikking gestelde voertuig op te halen en hun werkdag te beginnen. Zij eindigden hun werkdag ook in die kantoren.

Het Hof is van mening dat de reizen het noodzakelijke instrument zijn om werkzaamheden bij klanten uit te kunnen voeren voor werknemers met een baan als die in het hoofdgeding. Tevens werd vóór de sluiting van de regionale kantoren de reizen die de werknemers aan het begin en aan het einde van de dag maakten naar of van de klant wél als arbeidstijd beschouwt. Dit toont aan dat de taak die erin bestaat met een voertuig van een regionaal bureau naar de eerste klant te rijden en van de laatste klant terug naar het kantoor, vroeger deel uitmaakte van hun functie en werkzaamheden. Sinds de sluiting van de regionale kantoren is de aard van de reizen niet veranderd, alleen het vertrekpunt.

In deze omstandigheden moet er dus vanuit worden gegaan dat werknemers in een situatie als deze, hun werkzaamheden of functie uitoefenen gedurende de reistijd woonplaats- klanten.

Het ter beschikking staan van de werkgever gedurende deze tijd, is het tweede bestanddeel van artikel 2 onder 1 van richtlijn 2003/88. Hierover zegt het Hof dat beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich tot diens beschikking moet houden zodat de werknemer de prestaties behoorlijk kan verschaffen, als ook beschikken.

Van een werknemer kan dus worden gezegd dat hij ter beschikking staat, als hij in een situatie wordt gebracht waarin hij juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn werkzaamheden voor hem uit te oefenen.

In deze zaak blijkt dat Tyco een lijst en volgorde van de te bezoeken klanten vaststelt. De betrokken werknemers moeten zich hier aan houden en ook het tijdstip van de afspraak is vastgesteld. Betrokken werknemers krijgen een dag van te voren via hun telefoon de route, maar betrokken werknemers zijn niet verplicht hun telefoon aan te hebben staan tijdens de

reistijd woonplaats- klanten. De betrokken werknemers kunnen dus zelf een route kiezen, waardoor ze hun reistijd zelf kunnen organiseren.

Het Hof oordeelt over situaties zoals die zich in dit geding voordoet dat, gedurende de reistijd woonplaats- klanten de werknemers onderworpen zijn aan de instructies van werkgever. Hij kan immers de volgorde van de klanten wijzigen, schrappen of toevoegen. Vastgesteld moet worden dat de betreffende werknemers gedurende de tijd die nodig is om de reis te maken, zij niet vrij over hun tijd kunnen beschikken en zich niet met hun eigen zaken kunnen bezighouden. Ze staan ter beschikking van hun werkgever.

Wat het derde bestanddeel van het begrip arbeidstijd in de zin van artikel 2 onder 1 van richtlijn 2003/88 betreft, zegt het Hof dat als een werknemer die niet langer een vaste werkplek heeft, zijn functie uitoefent tijdens de rit naar of van een klant, er ook vanuit moet worden gegaan dat die werknemer tijdens die reis op het werk aanwezig is. Het reizen is essentieel verbonden met de aard van de werkzaamheden van die werknemers.

Hier komt bij dat dergelijke reizen zoals in deze zaak, aanvatten en eindigen in de woonplaats van de werknemers, een rechtstreeks gevolg is van het afschaffen van de regionale kantoren. Dit is het besluit geweest van de werkgever en niet de eigen wil van de betreffende werknemers. Dit betekent dat werknemers de afstand tussen hun woonplaats en de plaats waar hun werkdag begint en eindigt, niet langer vrij kiezen. Zij kunnen dus ook niet worden verplicht de gevolgen te dragen van de keuze van hun werkgever om de regionale kantoren te sluiten.

Volgens het Hof zou dat dan ook in strijd zijn met het doel van de richtlijn, namelijk het beschermen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers, door werknemers een minimum rusttijd te waarborgen.

Werknemers die zich bevinden in omstandigheden zoals in deze zaak en die een bedrijfsvoertuig gebruiken om van hun woonplaats naar een door hun werkgever aangeduide klant te rijden of om van de locatie van een dergelijke klant naar huist te keren en om zich tijdens hun werkdag van de locatie van een klant naar die van een andere te begeven tijdens die reizen moet worden geacht „op het werk aanwezig” te zijn in de zin van artikel 2, punt 1 van de richtlijn 2003/88.

Vervolgens zegt het Hof dat hoewel de reistijd in deze specifieke omstandigheden als arbeidstijd moet worden beschouwd, Tyco de vergoeding voor de reistijd woonplaats- klanten vrij kan bepalen. De richtlijn 2002/88 ziet niet op de beloning van de werknemers. De wijze van beloning wordt geregeld door de relevante bepalingen van nationaal recht.

Conclusie is dat artikel 2 punt 1 van richtlijn 2003/88 moet worden uitgelegd in omstandigheden als die aan de orde in deze zaak, de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, als arbeidstijd moet worden beschouwd .

4.3 Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?

- Jurisprudentie: Hof Den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:263
Vooralsnog is er één uitspraak gedaan door het Gerechtshof Den Haag, die qua feiten en omstandigheden overeenkomsten vertoont met die van het Tyco arrest. Om te kunnen

onderzoeken of er ook daadwerkelijk in deze uitspraak rekening is gehouden met het Tyco arrest, is deze rechtspraak allereerst uiteengezet en vervolgens zijn de feiten en conclusies weergegeven. Daarna zijn die gegevens vergeleken met die van het Tyco arrest.

Deze zaak gaat over een dienstverband die is beëindigd tussen werkgever en werknemer. Eiser vordert onder andere een bedrag wegens gemaakte reisen. Hierbij is niet duidelijk wat de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan. Dit is van belang om te bepalen over hoeveel reisen het gaat.

De arbeidstijd bedroeg 38 uur per week. In de overeenkomst is bepaald dat: ‘Overwerk wordt uitbetaald met het salaris van de maand daarop. Overwerktoeslag volgens cao bepalingen: 1^e twee uur 35%, daarop volgende uren en zaterdag 54%, zondag 94%. Overwerk wordt uitbetaald in de maand mei.’

In de cao is bepaald dat indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, de werkgever de reistijd als volgt zal vergoeden: bij gebruikmaking van eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een dergelijke afstand. Deze reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

Het bedrijf (Airconomics) is gevestigd in Ridderkerk. De werknemer bezocht als koeltechnicus, klanten van Airconomics en ging doorgaans vanuit huis naar de eerste te bezoeken klant en kwam een enkele keer in het bedrijfspand in Ridderkerk. In de arbeidsovereenkomst is niet concreet ingevuld wat de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

De kantonrechter heeft vastgesteld dat werknemer voor het merendeel van zijn tijd werkzaam was bij klanten of op plaatsen elders dan in Ridderkerk, waar Airconomics is gevestigd. Vanaf huis reisde hij direct naar zijn klanten toe en reed aan het einde van de werkdag ook weer rechtsreeks naar huis. Sommige dagen startte of eindigde de werkgever zijn werkzaamheden in Ridderkerk, op de vestiging van Airconomics. Het Hof is van oordeel dat de kantonrechter niet juist heeft vastgesteld dat Ridderkerk dient te worden aangemerkt als de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, in de zin van artikel 44 van de betreffende cao. Volgens het Hof is het feit dat de werknemer zijn werkzaamheden op sommige dagen startte of eindigde op de vestiging in Ridderkerk, onvoldoende om te concluderen dat dit de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan. Van belang is daarnaast dat in de arbeidsovereenkomst niets is bepaald over ‘de plaats van de werkzaamheden’ terwijl artikel 7:655 lid 1 sub b BW dit wel verplicht voorschrijft voor de werkgever.

Werknemer heeft conform artikel 44 lid 3 van de betreffende cao aanspraak op vergoeding van reisen voor karweiwerkzaamheden, indien door reisen sprake was van overschrijding van de gebruikelijke arbeidsduur, de 38 uur per week.

Volgens het Hof zijn de reisen van de woonplaats van werknemer naar de bedrijfsbevestiging in Ridderkerk en terug geen ‘karweiwerkzaamheden’ als bedoeld in artikel 44 lid 3 cao. Deze uren kunnen dus ook niet meegenomen worden in de berekening voor de uren die voor vergoeding in aanmerking komen conform artikel 44 lid 3 van die cao.

Het Hof komt tot de conclusie dat de werknemer aanspraak kan maken op vergoeding over de reisen voor karweiwerkzaamheden, voor zover het dus niet de uren betreft van woonplaats naar de bedrijfsbevestiging en terug.

Om een volledig antwoord te geven op de onderzoeksvraag, moet er vervolgens gekeken worden op welke manier deze rechter rekening heeft gehouden in zijn uitspraak met het Tyco arrest.

Rechters dienen in hun uitspraak rekening te houden met wetten en verordeningen, internationale verdragen en jurisprudentie. Bij een tegenstrijdigheid tussen een nationale wet en een internationale afspraak, gaat het internationale verdrag voor. Voor jurisprudentie geldt dat een rechter eerder gedane uitspraken van vergelijkbare zaken kan gebruiken als richtlijn in zijn uitspraak. (De Rechtspraak)

Het Europees Hof van Justitie heeft in het Tyco arrest, de begrippen ‘reistijd’ en ‘arbeidstijd’ opnieuw gedefinieerd vanuit de Richtlijn 2003/88EG. Richtlijnen zijn rechtshandelingen die zijn gericht tot alle lidstaten die zich hebben aangesloten bij de Europese Unie. De lidstaten moeten dit vervolgens zelf op de juiste manier omzetten in nationaal recht. (Europa decentraal)

Het Europese Hof heeft het begrip arbeidstijd ontleed en opnieuw gedefinieerd, waarna het is getoetst aan de nationale wet, in dit het geval aan het Spaanse recht.

Om te bepalen in hoeverre het Gerechtshof rekening heeft gehouden met het Tyco arrest, worden allereerst de feiten en omstandigheden in de twee zaken vergeleken met elkaar.

De feiten van de zaak: Hof den Haag 16 februari 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:263

- Werknemer is in dienst getreden als koeltechnicus bij Airconomics
- In artikel 44 lid 2 en 3 van de cao is ter zake van betaling van reizen voor het verrichten van karweiwerkzaamheden bepaald dat, indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, de werkgever de reistijd als volgt zal vergoeden:
Lid 2: Bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand
Lid 3: de reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
- Airconomics is gevestigd in Ridderkerk.
- Werknemer ging over het algemeen vanuit huis naar de eerste klant en aan het einde van de werkdag vanaf de laatste klant weer naar huis.
- Werknemer kwam een enkele keer in het bedrijfspand in Ridderkerk.
- In de arbeidsovereenkomst is niet concreet bepaald wat de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

Feiten in de zaak: HvJ EU 10 september 2015, C-266/14

- De technische medewerkers van Tyco verrichten werkzaamheden aan beveiligingssystemen in onder andere woningen en op industriële locaties in de regio.
- Werknemers bezitten een bedrijfsvoertuig waarmee zij dagelijks van hun woonplaats naar de locaties waar zij de installatie- of onderhoudswerkzaamheden moeten verrichten verplaatsen en waarmee zij aan het einde van de dag mee naar huis rijden.
- Werknemers moeten één of meerdere keren per week naar het kantoor van een expediteur.
- Tyco beschouwt deze reistijd niet tot arbeidstijd maar als rusttijd.
- Vóór het sluiten van de regionale kantoren berekende Tyco de dagelijkse arbeidstijd vanaf het moment dat de werknemers op die kantoren aankwamen om het voertuig op

te halen en daarbij eindigde de arbeidstijd op het moment dat de medewerkers aan het eind van de dag weer aankwamen in die kantoren om hun voertuig er te laten staan.

Conclusie(s) van het Europees Hof in het Tyco arrest

- 1) Reizen die werknemers, met een functie zoals in deze zaak, maken om de door de werkgever aangewezen klanten te bezoeken, zijn noodzakelijk om die werkzaamheden uit te voeren.
 - 2) De tijd die nodig is om die reizen te maken, staan de werknemers ter beschikking van hun werkgever.
 - 3) Van een werknemer die geen of niet langer een vaste werkplek heeft, moet er vanuit worden gegaan dat hij zijn functie uitoefent tijdens de rit naar of van een klant en hij tijdens de reis op het werk aanwezig is.
 - 4) Omstandigheden zoals die in het geding aan de orde zijn, is de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, arbeidstijd.
- Verder is van belang in deze zaak dat Tyco vóór het sluiten van de regionale kantoren, de tijd die haar werknemers besteedden aan de reis tussen die kantoren en de locatie van hun eerste en hun laatste klant wél als arbeidstijd rekende. De tijd die zij nodig hadden om aan het begin van de dag vanuit hun woonplaats naar de kantoren te reizen en aan het einde van de dag van die kantoren weer terug naar huis te reizen werd níet als arbeidstijd gezien.

Conclusie van het Gerechtshof in de zaak ECLI:NL:GHDHA:2016:263

- 1) Volgens het Hof is het feit dat de werknemer zijn werkzaamheden op sommige dagen startte of eindigde op de vestiging in Ridderkerk, onvoldoende om te concluderen dat dit de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
- 2) Volgens het Hof zijn de reisen van de woonplaats van werknemer naar de bedrijfsbevestiging in Ridderkerk en terug geen ‘karweiwerkzaamheden’ als bedoeld in artikel 44 lid 3 cao.
- 3) De werknemer kan aanspraak maken op vergoeding over de reisen voor karweiwerkzaamheden, voor zover het niet de uren betreft van woonplaats naar bedrijfsvestiging en terug.

Van belang is dat in de arbeidsovereenkomst niets is bepaald over ‘de plaats van de werkzaamheden’ terwijl artikel 7:655 lid 1 sub b BW dit wel verplicht voorschrijft voor de werkgever.

De overeenkomsten van de feiten in de twee zaken

- Werknemers zijn het merendeel van hun tijd werkzaam bij klanten of plaatsen elders dan op kantoor.
- Werknemers reizen vanaf huis direct naar de eerste klant.
- Werknemers reizen aan het einde van de dag ook weer rechtstreeks naar huis.
- Werknemers komen sommige dagen op kantoor.

De verschillen in de twee zaken

Het grote verschil in deze twee zaken is dat het bij het Tyco arrest gaat om de bepaling van bepaalde uren die als ‘reistijd’ of als ‘arbeidstijd’ moeten worden aangemerkt in de specifieke situatie.

Bij de zaak van het Gerechtshof gaat het om de reisen die voor vergoeding in aanmerking komen. Het gaat hier om de reistijd die in aanmerking komt voor de vergoeding voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen, dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan. In de cao staat dat de werknemer conform artikel 44 lid 3

van de betreffende cao aanspraak heeft op vergoeding van reisen voor karweiwerkzaamheden, indien door reisen sprake was van overschrijding van de gebruikelijke arbeidsduur, de 38 uur per week. In deze zaak is het vervolgens onduidelijk wat de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.

De zaken komen kwa feiten en omstandigheden in zoverre overeen dat beide werknemers merendeels vanaf huis naar hun eerste klant reizen en aan het einde van de dag vanaf hun laatste klant direct naar huis. In beide zaken komen werknemers incidenteel op kantoor langs. Het Europees Hof heeft geoordeeld dat die tijd moet worden gezien als arbeidstijd in de zin van artikel 2 lid 1 van de richtlijn 2003/88. Het Gerechtshof heeft vervolgens geoordeeld in de betreffende zaak, dat de reisen die zijn gemaakt voor karweiwerkzaamheden voor vergoeding in aanmerking komen, zover het niet de uren betreft van woonplaats naar bedrijfsvestiging en terug. Dus wél de uren vanuit huis direct naar de klant en andersom.

Er kan dus geconcludeerd worden dat het Gerechtshof in zoverre rekening heeft gehouden met het Tyco arrest, dat ze hebben geoordeeld dat uren vanaf huis naar de klant en uren vanaf de laatste klant weer naar huis, in zoverre als ‘arbeidstijd’ moet worden beschouwd, dat die uren meetellen voor de reisen die nodig zijn voor karweiwerkzaamheden en dus voor vergoeding in aanmerking komen op grond van artikel 44 lid 3 van die cao. De reisen die gemaakt zijn voor karweiwerkzaamheden, worden gezien als ‘arbeidstijd’, omdat deze uren worden opgeteld bij de gebruikelijke arbeidsduur. Indien dan de 38 uur wordt overschreden komen ze in aanmerking voor vergoeding.

Je zou dan kunnen concluderen dat het Gerechtshof rekening heeft gehouden met het Tyco arrest, omdat ook in deze zaak de reisen die gemaakt zijn vanaf huis naar de eerste klant en de laatste klant terug naar huis, als arbeidstijd wordt gezien.

Toch is het moeilijk om te kunnen concluderen in hoeverre het Gerechtshof rekening heeft gehouden in hun uitspraak met het Tyco arrest, omdat in het Tyco arrest de omstandigheden van het geval een belangrijke rol spelen, dit bleek ook uit het gesprek met de externe jurist. In het Tyco arrest wordt gezegd: ‘artikel 2, punt 1 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat, in omstandigheden als die aan de orde in het hoofdgeding, de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek dagelijks besteden aan de reis tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, „arbeidstijd” in de zin van deze bepaling is’. Hieruit blijkt dat deze zaak is gekoppeld aan ‘de omstandigheden van het geval’. Dit betekent voor het Nederlands recht dat de gevolgen van deze uitspraak slechts betrekking heeft op situaties voor zover het overeenkomt met dezelfde specifieke situatie als in het Tyco arrest. Daarbij is het van belang dat de werkgever in 2011 er voor heeft gekozen om de regionale kantoren te sluiten. Dit gegeven is van belang bij de beoordeling van de bestanddelen van het begrip arbeidstijd. Vóór het sluiten van de regionale kantoren werd de reistijd van de werknemers van het regionale kantoor naar de eerste klant en van de laatste klant terug naar het regionale kantoor ook beschouwd als arbeidstijd. Dit toont volgens het Hof aan dat die reizen deel uitmaakten van hun functie en werkzaamheden. Mede hierdoor komt het Hof tot het oordeel om te bepalen dat de werknemers gedurende de betreffende reistijd hun werkzaamheden of functie uitoefenen. Daarnaast is dit gegeven belangrijk om vast te stellen of zij gedurende die reistijd ter beschikking van de werkgever staan. Het Hof neemt in die beslissing mee dat, vóór de sluiting van de regionale kantoren de werknemers ook over een zekere vrijheid beschikten, waarover zij niet beschikken wanneer ze werkzaamheden uitvoeren bij een klant. Het Hof oordeelt dat de werknemers gedurende de reistijd woonplaats- klanten ter beschikking staan van hun

werkgever. Hier verandert het wijzigen van het vertrekpunt als direct gevolg van het afschaffen van de regionale kantoren niets aan.

Vastgesteld heeft het Hof dat gedurende de rit van of naar een klant, er vanuit moet worden gegaan dat die werknemer tijdens die reis op het werk aanwezig is. Het feit dat werknemers die reizen nu beginnen en beëindigen in hun woonplaats heeft ook hier geen invloed op. Het is de keus van de werkgever geweest om de regionale kantoren te sluiten en dus niet de eigen wil van de werknemers, waardoor de werknemers niet de gevolgen moeten dragen van de keuze van de werkgever om de kantoren te sluiten. Dus ook bij de bepaling of de werknemer gedurende die reistijd aanwezig is op het werk, speelt het feit dat de werkgever de keus heeft gemaakt om de regionale kantoren te sluiten een rol.

4.4 Heeft het Tyco arrest invloed op Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?

Het Europees Hof oordeelt dat het begrip arbeidstijd conform artikel 2 onder 1 van richtlijn 2003/88 EG het begrip omschrijft als de tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden of functie uitoefent, ter beschikking staat van de werkgever en tijdens de betrokken periode aanwezig is op het werk.

Voor werknemers die geen vaste of gebruikelijke werkplek hebben, geldt naar oordeel van het Europese Hof, dat de werknemer gedurende de reistijd woonplaats- klanten, werkzaam is en ter beschikking staat van de werkgever. Volgens het Hof zijn de reizen die werknemers maken noodzakelijk om hun werkzaamheden uit te voeren en is de werknemer gedurende die tijd verplicht instructies van zijn werkgever te volgen en de werkzaamheden uit te voeren. Het laatste bestanddeel is dat de werknemer aanwezig moet zijn op het werk. Het Hof zegt hierover dat bij een werknemer die niet langer een vaste werkplek heeft, er vanuit moeten worden gegaan dat hij zijn functie uitoefent tijdens de rit van of naar een klant en hij tijdens die reis aanwezig is op het werk.

Wat er in deze uitspraak gebeurt, is dat het Europese Hof van Justitie, het begrip ‘arbeidstijd’ conform richtlijn 2003/88 EG heeft gedefinieerd en vervolgens getoetst aan deze specifieke omstandigheden. Het Hof beoordeelt in deze situatie of de reistijd woonplaats- klanten (de tijd tussen de woonplaats van de werknemers en de locatie van de eerste en laatste klant) ‘arbeidstijd’ of reistijd’ is conform de richtlijn 2003/88. Er is dus meer duidelijkheid geschept over het begrip ‘arbeidstijd’ door het Europees Hof.

Nu het Hof over deze reistijd heeft geoordeeld dat het in die specifieke situatie arbeidstijd is, is het vervolgens aan Nederland om te kijken of het Nationaal recht (nog) in overeenstemming is met de Richtlijn 2003/88 EG. Zoals is te lezen in de vorige paragraaf dienen lidstaten, die zich hebben aangesloten bij de EU, het nationaal recht zelf op de juiste manier om te zetten wanneer er een tegenstrijdigheid is tussen een nationale wet en een internationale afspraak.

De volgende stap is dan ook om te kijken wat Nederlandse rechtsbronnen precies zeggen als het gaat om arbeidstijd. Wanneer we dit inhoudelijk vergelijken met de uitspraak van het Europees Hof kan er beoordeeld worden of het Tyco arrest daadwerkelijk gevolgen heeft voor Nederlands recht.

Arbeidstijd is volgens artikel 1:7 lid 1 onder K ATW: de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht.

Reistijd wordt in de wet niet gedefinieerd. Dit maakt het een stuk lastiger om te bepalen wanneer reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwd.

In de memorie van Toelichting wordt aangegeven dat het element ‘onder gezag’ voornamelijk van belang is voor de bepaling of reistijd als arbeidstijd moet worden gezien. Echter staat ook in deze Memorie van Toelichting dat, uit de rechtspraak geen eenduidige situatie over het gezagselement te geven is. In ieder geval is duidelijk dat voor de criteria van het gezagselement in de ATW van belang is welke zeggenschap de werkgever heeft over de werkplek en zijn bevoegdheid om de werknemer aanwijzingen te geven over de manier waarop en waar hij zijn werkzaamheden moet uitoefenen. De omstandigheden van het geval zijn van doorslaggevend belang. (Overheid, 2011/12) Dit gezagselement komt terug in de BIM (Basis Inspectie Module). De inspecteurs van de inspectie van SZW maken bij het controleren van de naleving van de arbeidsomstandighedenwet gebruik van de ‘Basis Inspectie Modules’ (Inspectie SZW). In de BIM voor de arbeidstijdenwet, staat dat wanneer de werknemer gedurende de reistijd onder gezag van de werkgever staat, deze tijd als arbeidstijd moet worden beschouwd. (Vakgroep Certificatie en Arbeid & Organisatie, 2014) Wanneer hier geen sprake van is, dan is de reistijd woon-werkverkeer en wordt volgens de ATW gezien als ‘rusttijd’ (FNV, 2016).

De FNV geeft een aantal praktijkvoorbeelden. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer eerst naar het bedrijf of standplaats rijdt en van daaruit met een bus naar een klus rijdt of wordt vervoerd, dan is het moment dat je de poort van het bedrijf binnenkomt arbeidstijd. Ga je vanaf huis direct naar meerdere klussen op een dag, of iedere dag naar een andere klus, dan is er ook sprake van arbeidstijd.

Echter wanneer je regelmatig of voor langere tijd op dezelfde plek werkzaam bent en je vertrekt vanaf de standplaats van het bedrijf, dan wordt de reistijd vanaf het bedrijf als arbeidstijd gezien, maar vertrek je dagelijks vanaf huis, dan wordt het al minder duidelijk en is er een grijs gebied.

De arbeidsinspectie let op twee dingen: ‘hetzelfde karwei’ en ‘het gezag van de werknemer’ (FNV, 2016, p.1). Reis je regelmatig naar hetzelfde karwei, dan wordt dit niet gezien als arbeidstijd. Wanneer je dagelijks naar andere karweien reist, is deze reistijd wel arbeidstijd. Er is sprake van gezag, volgens de FNV (2016) als de werkgever zich daadwerkelijk bemoeit met de manier waarop de werknemer naar het werk gaat.

Ook in de BIM worden een aantal praktijkvoorbeelden geschetst ter verduidelijking. Zo wordt als voorbeeld gegeven dat, bij een werknemer die vanuit huis op de door de werkgever aangewezen verschillende plaatsen arbeid moet verrichten, de reis van het woonhuis naar de eerste werkplek, deze tijd als arbeidstijd moet worden beschouwd. Gedurende deze tijd staat de werknemer onder gezag.

Er is geen sprake van arbeidstijd wanneer een werknemer in verschillende filialen werkt. Het woon-werkverkeer valt niet onder gezag van de werkgever en daarom zal de reistijd niet als arbeidstijd worden gerekend.

Een ander voorbeeld is de werknemer die eerst naar het bedrijf moet komen om daar zijn bedrijfswagen op te halen. Daarbij is de reis van huis naar werk, woon-werkverkeer. De andere tijd is werk-werkverkeer en dus arbeidstijd. Gaat de werknemer direct vanuit huis met de bedrijfswagen naar de klanten, dan begint de arbeidstijd op het moment dat de werknemer in de bedrijfsauto stapt.

In de BIM is een stroomschema opgenomen die gebruikt kan worden om vast te stellen of reistijd tot arbeidstijd moet worden gerekend, zie hiervoor figuur 4.

Figuur 4: Stroomschema arbeidstijd of reistijd



Bron: Herdrukt van 'Basisinspectiemodule Arbeidstijdenwet', door Inspectie SWZ, 2014, p. 17.

Van belang zijn de volgende begrippen die door de BIM (2014) zijn gedefinieerd:

Standplaats:

Kijk hiervoor in het arbeidscontract of vraag dit aan de werkgever en werknemer

Vast locatiepatroon:

Van te voren staat een regelmaat vast wanneer de werknemer waar arbeid moet verrichten.

Keuze (eigen) vervoer:

Werknemer heeft de keus op welke manier hij naar zijn werk reist. Deze keuze wordt op geen enkele manier beïnvloed door de werkgever.

Als ik kijk naar de definitie van de FNV en die van de BIM dan kom ik tot de volgende conclusie: Als eerste is van belang of de werknemer gedurende de reistijd onder gezag van de werknemer staat. Er is sprake van gezag, volgens de FNV, als de werkgever zich daadwerkelijk bemoeit met de manier waarop de werknemer naar het werk gaat. In het Tyco arrest wordt gezegd dat een werknemer ter beschikking van zijn werkgever staat indien hij in

een situatie verkeerd waarin hij juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn werkzaamheden voor hem uit te oefenen.

Daarnaast is het van belang of de werknemer regelmatig naar hetzelfde karwei reist of naar verschillende karweien reist. De feitelijke situatie is doorslaggevend (dit kwam ook naar voren in het gesprek met de externe jurist).

Duidelijk is dat indien de werknemer eerst naar het bedrijf gaat en vervolgens naar zijn klussen, de reis vanaf huis naar het bedrijf geen arbeidstijd is.

Figuur 4 helpt vervolgens om te bepalen wanneer er wel en geen sprake is van arbeidstijd.

Er is in ieder geval geen sprake van arbeidstijd in de gevallen hieronder vermeld. In al deze gevallen is de woonplaats geen standplaats:

- De werknemer vanaf huis naar één en dezelfde werklocatie reist.
- Wanneer de werknemer van huis naar de werklocatie reist en hierbij sprake is van een vast locatiepatroon.
- Wanneer de werknemer van huis naar een werklocatie reist en hierbij zijn eigen vervoersmiddel kiest.

In de volgende gevallen is er wel sprake van arbeidstijd:

- Wanneer de woonplaats als standplaats wordt gedefinieerd.
- Wanneer de werkgever het vervoersmiddel of vertrektijd bepaalt.

Om tot een concreet antwoord te kunnen komen moet er gekeken worden in hoeverre de Nederlandse rechtsbronnen in strijd zijn met de uitspraak van het Europees Hof van Justitie. Volgens Nederlands recht is arbeidstijd de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever staat.

Het Europees Hof van Justitie heeft het over drie bestanddelen waaraan moet zijn voldaan wil er sprake zijn van arbeidstijd, namelijk het fysiek op de werkplek aanwezig zijn, zijn functie of werkzaamheden uitoefenen en het ter beschikking staan van de werkgever. Volgens de FNV is er sprake van gezag indien de werkgever het vervoersmiddel bepaalt, terwijl het Europees Hof van Justitie het heeft over het ter beschikking staan van de werkgever. Hier zit dus een verschil in de benaming. Ook de definitie verschilt, namelijk door het Europees Hof is er sprake van ter beschikking staan, indien de werknemer juridisch verplicht is om instructies te volgen van de werkgever, terwijl volgens de FNV hier sprake van is indien de werkgever het vervoersmiddel bepaalt. In de Memorie van Toelichting staat beschreven dat voor de criteria van het gezagselement het van belang is welke zeggenschap de werkgever heeft over de werkplek en zijn bevoegdheid om de werknemer aanwijzingen te geven over de manier waarop en waar hij zijn werkzaamheden uitoefent. Deze omschrijving is dus weer breder dan die van de FNV.

Vergelijk je het Tyco arrest met de praktijkvoorbeelden die worden gegeven in de BIM, dan wordt in beide gevallen de tijd vanaf huis naar verschillende werkplekken als arbeidstijd beschouwd. Dit betekent dat ook volgens de Nederlandse minister deze reistijd als arbeidstijd moet worden gezien. Echter wordt in de BIM ook wat gezegd over de situatie waarin werknemers een vast locatiepatroon hebben. Dit is het geval indien van te voren een regelmaat vaststaat wanneer de werknemer waar arbeid moet verrichten. Indien hier sprake van is, is de reistijd geen arbeidstijd. In het Tyco arrest wordt niks over de situatie gezegd waarin de werknemer een vast locatiepatroon heeft. Dit omdat in de zaak zich die situatie ook niet voordoet. Dit zegt dus niks over of het Europees Hof ook zal oordelen of bij een vast locatiepatroon er sprake is van wel of geen arbeidstijd. Hierdoor kan er niks over de situatie gezegd worden van werknemers met een vast locatiepatroon en of dit in strijd is met het arrest of de richtlijn.

Conclusie is dat het begrip arbeidstijd, volgens Nederlands recht niet in strijd is met de Richtlijn 2003/88. Het Europees Hof van Justitie geeft een definitie van arbeidstijd, waarbij moet zijn voldaan aan drie criteria. Als we dit vergelijken met Nederlandse rechtsbronnen waarin veelal wordt genoemd dat de tijd waarbij de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht, arbeidstijd is en de reistijd van een werknemer die vanuit huis door de op de werkgever op verschillende plaatsen arbeid moet verrichten, als arbeidstijd dient te worden aangemerkt, dan lijkt deze uitleg in overeenstemming te zijn met die van het Tyco arrest.

Primair heeft de uitspraak van het Europees Hof dus invloed op Nederlands recht met betrekking tot de definitie ‘‘arbeidstijd’’. Het Europees Hof stelt dat in de specifieke situatie de reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwd. Werkgevers kunnen zich er in de praktijk niet van bewust zijn geweest dat de reistijd vanaf huis naar de eerste klant en vanaf de laatste klant naar huis arbeidstijd is.

Welke gevolgen heeft dit gegeven nu voor Nederlandse werknemers?

Het Europees Hof beweert dat werkgevers vrij kunnen bepalen hoe de vergoeding voor deze reistijd eruit ziet. Dit betekent dat de reistijd onbetaalde werktijd kan zijn. In de cao’s zullen moeten worden opgenomen hoe de reistijd die als arbeidstijd moet worden beschouwd, wordt vergoed.

Daarnaast zal een grote impact zijn dat er minder productieve uren gemaakt kunnen worden door werknemers. Conform de Richtlijn mogen werknemers niet langer dan 48uur per week werken. Wanneer de reistijd binnen de 48uur moet vallen, dan blijven er minder uren over voor ‘‘echt’’ werk. Bovendien kan het dan zo zijn dat werknemers per saldo minder gaan verdienen, doordat werkgevers de vergoeding voor de reistijd die als arbeidstijd moet worden beschouwd, vrij kunnen bepalen.

Een voorbeeld: Een werknemer begint zijn werkdag om 08:00 uur. Hij reist vanaf huis direct naar zijn eerste klant, waarvoor hij twee uur moet reizen. Aan het einde van de dag moet hij twee uur reizen om van de laatste klant terug naar huis te komen. De uren die hij maakt voor de heen- en terugreis tellen mee als arbeidsuren, hierdoor houdt hij minder uren over die hij nog daadwerkelijk kan maken aan arbeid. Indien hij een 40-urige werkweek heeft, houdt hij op een reguliere werkdag nog maar (8uur – 4uur =) 4uur over om daadwerkelijk arbeid te verrichten. Hij zal zijn arbeid moeten staken om 14:00 uur (pauze niet meegerekend).

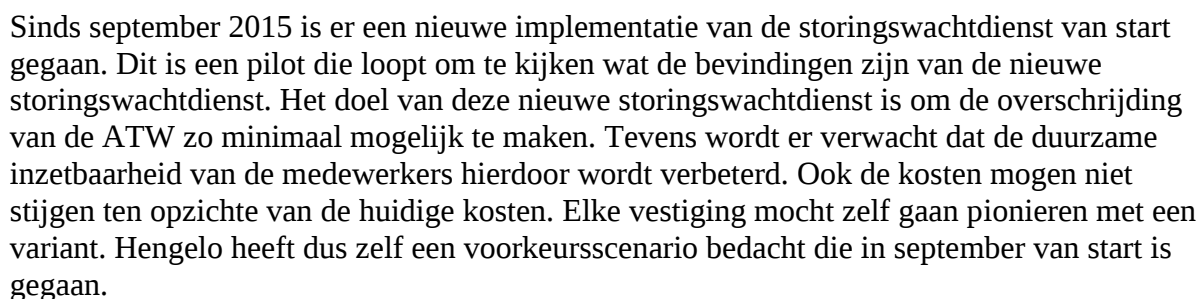
4.5 Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?

Om een antwoord te kunnen geven op deze onderzoeksvraag zal allereerst het beleid omtrent uren en urenregistratie worden geschetst.

Allereerst zal er omschreven worden hoe de werktijden van de (storingswachtdienst)monteurs er uit ziet. Vervolgens wordt beschreven hoe de monteurs hun uren registreren bij verschillende situaties.

De monteurs van Enexis Hengelo beginnen normaliter om 8.00 uur en hun werkdag eindigt om 16.30 uur. Dit is een reguliere dagdienst. Voor de monteurs geldt dat zij één keer in de zes weken storingswachtdienst draaien, ook wel consignatie genoemd. De storingswachtdienst begint op vrijdag en eindigt een week later op donderdag.

Figuur 2: Rooster voor monteurs, oude scenario



Figuur 3: Rooster voor monteurs, nieuwe scenario



Doormiddel van onder andere de interviews is duidelijk geworden hoe de monteurs hun uren registreren. De monteurs werken in principe vanaf huis. Conform de cao NWb wordt bedoeld met werken van huis uit, dat je direct vanaf huis naar en van wisselende werkplekken reist om daar je werk te verrichten.

Deze registratie gebeurt aan de hand van verschillende codes.

Als het gaat om arbeidsuren ziet de registratie er als volgt uit:

Storingsoplossingen tussen 07:00uur en 17:00uur worden geregistreerd als reguliere werkzaamheden op code 0800, of indien het de laatste dag van de werkweek is op code 0820. Dus totdat het aantal roosteruren voor de werkweek is volgeboekt, registreren de monteurs op code 0800, de overwerkuren worden dan op 0820 geregistreerd. De monteurs maken de te werken roosteruren vol op weekbasis en niet op dag-basis.

Storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend worden geregistreerd als overwerk bij storing op code 0821. Deze code wordt door wel- en niet geconsigneerde medewerkers gebruikt.

Als het oplossen van één storing in verschillende tijdvensters plaatsvindt, worden de uren gedeeltelijk geregistreerd op 0800 (of 0820) en gedeeltelijk op 0821.

Reisuren worden op de volgende manier geregistreerd:

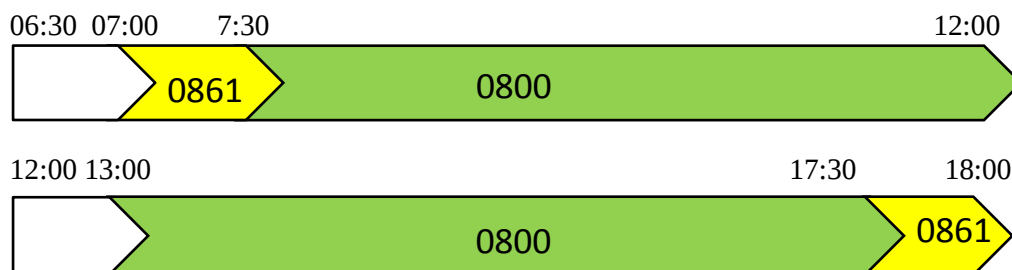
Het eerste reisuur is voor rekening van de monteur, hierbij maakt het niet uit of de monteur geconsigneerd is of niet.

De reisure boven één uur per dag worden geboekt op code 0861, voor monteurs die niet geconsigneerd zijn. Monteurs die wel geconsigneerd zijn, boeken de reisure boven de één uur op code 0880.

Reisure bij storingsoplossing tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend worden gezien als overwerk. De heenreis wordt geboekt op code 0821, de terugreis wordt geboekt op code 0881. Code 0881 wordt door wel- en niet- geconsigneerde medewerkers gebruikt voor de terugreis na storingsoplossing tussen 17:00uur en 07:00uur. Zowel de heen- als terugreis wordt verwerkt als overwerk, hierbij telt code 0821 mee als arbeidstijd voor de ATW.

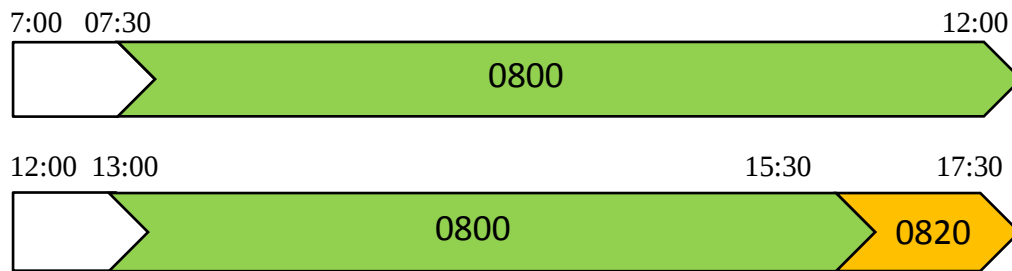
Voorbeelden van urenregistratie per dag van een monteur:

Het is niet de laatste werkdag van de werkweek en Jaap is niet geconsigneerd. Hij werkt die dag negen uur, van 07:30uur tot 17:30uur. Hij reist één uur vanaf huis naar zijn eerste werklocatie en één uur van zijn laatste werklocatie naar huis. Het eerste reis uur is voor rekening van Jaap. Hij registreert dus één reis uur, die hij verdeelt over het begin en einde van zijn werkdag; 0,5uur voor de heenreis en 0,5uur aan het einde van zijn werkdag.

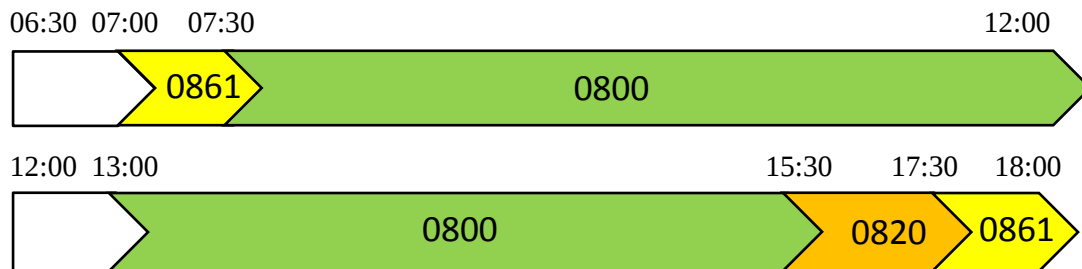


Het is de laatste werkdag van Jaap, maar hij is niet geconsigneerd. Hij werkt negen uur, van 07:30uur tot 17:30uur. Gezien zijn hele werkweek heeft hij nog zeven reguliere uren en dus

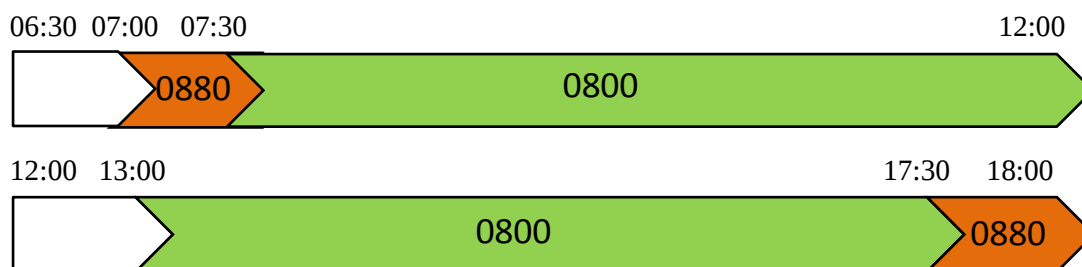
schrijft hij twee overwerk uren. Hij reist 0,25uur vanaf thuis naar zijn eerste klant en 0,5uur van zijn laatste werklocatie naar huis. Hij schrijft in dit geval geen reisen omdat hij minder dan één uur reist.



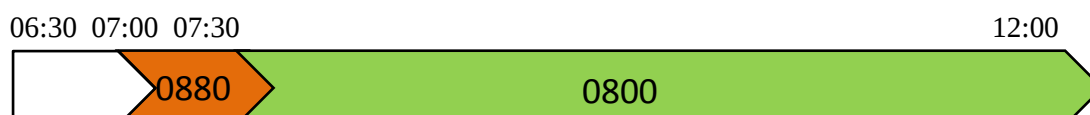
Het is de laatste werkdag van Jaap en hij werkt negen uur, van 07:30uur tot 17:30uur. Jaap heeft nog zeven reguliere uren over en schrijft daarom twee overwerkuren. Hij reist één uur vanaf huis naar zijn eerste klant en hij reist één uur om vanaf zijn laatste klant weer naar huis te komen. Hij registreert een halfuur voor de heenreis en een halfuur voor de terugreis.



Een ander voorbeeld is wanneer Jaap wel geconsigneerd is en het niet zijn laatste werkdag is. Hij werkt die dag negen uur, van 07:30uur tot 17:30uur. Jaap reist één uur vanaf zijn huis naar de eerste werklocatie en hij reist één uur vanaf zijn laatste werklocatie terug naar huis. Hij kan één reis uur registreren die hij wederom moet verdelen over de werkdag. Deze reis moet hij op code 0880 boeken.

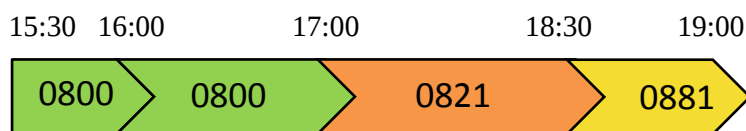


Jaap is geconsigneerd en het is zijn laatste werkdag. Hij werkt wederom negen uur, van 07:30uur tot 17:30uur. Hij heeft nog zeven reguliere uren over en schrijft dus twee overwerkuren. Hij maakt in totaal twee reisen. Deze moet hij boeken op code 0880.



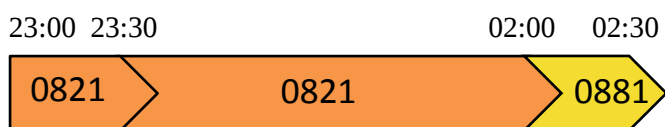


Het kan ook zo zijn dat Jaap om 15:30uur wordt opgeroepen voor het oplossen van een storing en hij hiervoor een halfuur moet reizen voor hij op locatie is. Het oplossen van de storing duurt twee uur en reist vervolgens een halfuur terug naar huis. De heenreis en het eerste uur van de storingsoplossing moet hij op code 0800 boeken. Indien het zijn laatste werkdag is eventueel op code 0820. De rest van zijn storingsoplossing boekt hij op code 0821 en de terugreis boekt hij op code 0881.



Zoals eerder als is beschreven worden bij storingsoplossing tussen 17.00uur en 07.00uur en in het weekend, de uren als overwerk bij storing geregistreerd en dus geboekt op code 0821. Reizen bij storingsoplossing tussen 17.00uur en 07.00uur en in het weekend worden gezien als overwerk. De heenreis wordt geboekt op code 0821, de terugreis wordt geboekt op code 0881. Zowel de heen- als terugreis wordt verwerkt als overwerk, hierbij telt code 0821 mee als arbeidstijd voor de ATW.

Een voorbeeld is wanneer Jaap geconsigneerd is en om 23:00uur wordt opgeroepen voor het oplossen van een storing. Hij reist een halfuur voordat hij op locatie is. Het oplossen van de storing duurt 2,5uur en reist vervolgens een halfuur terug naar huis. De heenreis en de storingsoplossing moet hij boeken op code 0821 en de terugreis op code 0881.



Alle uren die de monteurs maken worden dus op ordnummers geboekt. Zo'n ordnummer is gekoppeld aan een bepaalde storing die heeft plaatsgevonden. Doormiddel van de interviews ben ik erachter gekomen dat hier niet alleen de uren op worden geboekt, maar dat de monteurs hier ook materialen en kosten op kunnen boeken.

De monteurs zorgen er bij de registratie van de uren voor dat, allereerst de te werken roosteruren vol worden gemaakt op weekbasis. Indien er sprake is van overschrijding van deze uren dan compenseren de monteurs dit met andere dagen in diezelfde week. Is er dan alsnog sprake van overwerk aan het einde van de week, dan wordt deze geregistreerd als overwerk.

Uit de voorbeelden hierboven is duidelijk geworden dat het eerste reis uur van de monteurs voor hun eigen rekening is. Alle uren boven dat eerste reis uur worden geregistreerd en verspreid over die werkdag. In de cao Nwb wordt ook aangegeven dat de reistijd boven één uur in aanmerking komt voor compensatie. Over reisen boven de één uur per dag bij reguliere werkzaamheden, wordt geen overwerktoeslag gerekend. Indien het om reisen gaat bij storingsoplossingen, dan wordt er wel overwerktoeslag toegekend. Het gaat dan om de reizen tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend, hierbij tellen de uren voor de heenreis mee voor de ATW. De monteurs krijgen voor de gewerkte uren die zijn gemaakt van maandag tot vrijdag, 50% aan overwerken uitbetaald. Uren die zijn gemaakt in het weekend of op feestdagen, daarvoor krijgen ze een toeslag van 100% voor de uren, zo bleek uit het interview met de manager.

Daarnaast is me opgevallen, doormiddel van de interviews, dat de monteurs geen pauzes registreren. Dit is ook steeds te zien in de tijdbalken die hierboven schematisch zijn weergegeven. De tijd tussen 12:00uur en 13:00uur is in de voorbeelden steeds blanco.

Nu duidelijk is hoe het beleid rondom arbeidsuren en de daadwerkelijke urenregistratie eruit ziet, kan er vervolgens gekeken worden in hoeverre dit in strijd is met het Tyco arrest. Op deze manier worden de gevolgen duidelijk.

Uit onderzoeksvraag vier is gebleken dat voor werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek, de heen- en terugreis als arbeidstijd moet worden beschouwd. Voor de monteurs, waarvoor standplaats ‘thuis’ van toepassing is, geldt dat zij vanaf huis direct naar en van wisselende werkplekken reizen om daar hun werk te doen.

Tot nu toe ging Enexis er van uit dat monteurs bij het reizen tijdens consignatie in een bedrijfsauto, niet onder het gezag van de werkgever staat en er met betrekking tot deze reisbeweging geen bindende afspraken zijn gemaakt. Een medewerker die ingeroosterd is voor de SWD, moet zijn bedrijfsauto ‘onder handbereik’ houden om in geval van storing direct te kunnen uitrukken. Tijdens consignatie mogen monteurs daarom hun bedrijfsauto ook voor andere reisbewegingen gebruiken dan tussen thuisadres en werk-/storingslocatie. Echter wordt in het arrest geen onderscheid gemaakt of de medewerker zijn auto wel of niet voor privé reisbewegingen mag gebruiken. Vergelijken we deze situatie met het Tyco arrest en het antwoord op onderzoeksvraag vier, dan betekent dit voor Enexis dat alle reistijd, ook de reistijd tijdens consignatie, meetelt als arbeidstijd.

Welke gevolgen heeft dit precies voor het Enexis beleid en de korte termijn planning?

- Op dit moment geldt voor de Enexis monteurs dat het eerste reis uur voor eigen rekening is. Dit uur wordt niet geregistreerd en telt dus ook niet mee voor de ATW. Dit reis uur zou wél mee moeten tellen als arbeidstijd. Dit betekent voor Enexis dat het eerste reis uur van de monteurs, zodanig moet worden geregistreerd, dat het meetelt voor de ATW. Indien alle reistijd zodanig wordt geregistreerd dat deze uren meetellen voor de ATW, dan betekent dit dat deze uren worden gezien als arbeidstijd. Dit geldt dus voor wel en niet geconsigneerde monteurs. Registreren de monteurs alle reistijd als reistijd of als arbeidstijd, maar tellen deze uren niet mee voor de ATW, dan verandert dit niks aan de huidige situatie. Monteurs kunnen dan alsnog drie uur reistijd registreren, maar worden deze uren niet gezien als arbeidsuren doordat ze niet meetellen voor de ATW, dan kunnen de monteurs alsnog buiten de grenzen in de ATW treden en blijft dit in strijd met de wet.
- Hetzelfde geldt voor de terugreis tijdens consignatie. Deze reistijd wordt bij de registratie niet meegenomen in de ATW, hoewel dit wel arbeidstijd is. Het gaat hier om code 0881.

- Op dit moment krijgen monteurs vergoeding voor de reisen voor elk uur boven het eerst gemaakte reis uur. De monteurs krijgen voor elk uur daarboven betaald alsof het een gewerkt uur is. Indien de monteurs dit eerste reis uur registreren als arbeidstijd, maar het principe van de vergoeding boven het eerste reis uur blijft gelden, dan betekent dit dat de monteurs er per saldo op achteruit zullen gaan. De monteur maakt minder productieve uren omdat hij zijn arbeid eerder moet staken aangezien het eerste uur arbeidstijd wordt. Vervalt dit principe en krijgen ze voor elk reis uur betaald alsof het een gewerkt uur is, dan zal er voor de monteurs niets veranderen per saldo. De monteur zal minder arbeidsuren maken, maar daarentegen krijgt hij het eerste reis uur nu tevens betaald als arbeidsuur.

Voorbeeld indien elk reis uur meetelt voor de ATW en voor elk uur boven het eerste reis uur krijgen de monteurs de vergoeding conform de cao:

Piet reist van zijn huis weg om 07:00uur en komt om 08:00uur aan bij zijn eerste klant. Aan het einde van zijn werkdag om 15:30uur staakt hij zijn werkzaamheden, omdat hij nog één uur terug moet reizen naar huis vanaf de laatste klant. Hij is dan om 16:30uur thuis en heeft 8uur gewerkt, inclusief pauze.

In totaal heeft Piet twee reisen gemaakt en zes reguliere arbeidsuren. Piet krijgt hiervan, zeven uren uitbetaald als gewerkte uren, omdat één uur reistijd voor eigen rekening is.

Voorbeeld indien elk reis uur meetelt voor de ATW en voor elk reis uur krijgt de monteur de vergoeding conform de cao:

Piet reist wederom van huis weg om 07:00uur en komt om 08:00uur aan bij zijn eerste klant. Piet werkt tot 15:30uur en reist vervolgens van zijn laatste klant terug naar huis. Hier doet hij één uur over. Hij heeft dus weer twee uur aan reistijd en zes reguliere arbeidsuren. In dit geval krijgt Piet alle acht uren uitbetaald als gewerkte uren, omdat hij voor elk uur reistijd een vergoeding krijgt alsof het een gewerkt uur is.

- In de ATW is bepaald dat de werknemer maximaal gedurende 12uur per dienst en 60uur per week mag werken. Dit is inclusief pauzes. Over een periode van 16 weken geldt dat er gemiddeld niet meer gewerkt mag worden dan 48uur per week. Voor consignatie geldt dat een werknemer gedurende 24uur niet meer dan 13uur mag werken.
Doordat de reistijd vanaf huis naar de eerste klant en vanaf de laatste klant naar huis als arbeidstijd wordt gerekend, is het aannemelijk dat de werknemer sneller de ATW overschrijdt. Dit geldt dus ook voor de monteurs van Enexis. Het aantal werkbare uren zal afnemen per dag en per week voor de monteurs.
- Doordat het aantal werkbare uren zal afnemen voor de monteurs, betekent dit dat het oplossen van een storing vaker aan een collega zal moeten worden overgedragen. Enexis hanteert op dit moment het 12uurs criterium. Dit betekent dat monteurs tijdens consignatie 12uur per dag mogen werken, terwijl de ATW 13uur voorschrijft. Dit betekent voor de monteurs dat zij in principe nog één uur aan arbeidstijd mogen maken.

4.6 Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?

In de vorige paragraaf is beschreven in hoeverre het beleid in strijd is met het Tyco arrest en zijn de gevolgen voor het Enexis beleid omtrent arbeidstijden in kaart gebracht. De volgende stap is om te kijken welke maatregelen genomen moeten worden om wél op één lijn te zitten met het Tyco arrest.

- Ten aanzien van het eerste uur reistijd op een dag, dat op basis van de CAO voor rekening van de medewerker komt, hoeft er niets te veranderen. Door de medewerker wordt het eerste reis uur niet geregistreerd en bij de toetsing op de ATW overschrijding wordt er één uur verlaagd. Op deze manier wordt het eerste reis uur gecompenseerd.
Echter is in de vorige paragraaf, waar de gevolgen omschreven zijn, al benoemd wat de consequenties zijn indien de vergoeding zoals die nu is opgenomen in de cao, onveranderd blijft. Monteurs krijgen op dit moment vergoeding voor de reisen voor elk uur boven het eerst gemaakte reis uur. De monteurs krijgen voor elk uur daarboven betaald alsof het een gewerkt uur is. Of er per saldo wat zal verschillen voor de monteurs zal veelal afhangen van het feit of de cao omtrent de vergoeding van de reisen hetzelfde blijft. Het eerste reis uur is op dit moment voor rekening van de werknemer. Dit reis uur moet worden beschouwd als arbeidsuur en daarom zal de werknemer aan het einde van de werkdag, zijn arbeid eerder moet staken. Blijft dit eerste reis uur voor rekening van de werknemer, dan zal de werknemer minder arbeidsuren uitbetaald krijgen, omdat hij immers minder productieve uren maakt. Krijgt hij tevens dit eerste reis uur betaald als arbeidsuur, dan zal er per saldo weinig veranderen voor de monteur.
- Code 0881, die geldt voor de terugreis na storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend, moet zodanig worden geregistreerd dat deze uren meetellen voor de ATW. Dit kan worden gerealiseerd door die code mee te laten tellen bij de toetsing voor de uren voor de ATW. Een andere optie is de code te laten vervallen en de monteurs deze uren te laten boeken op code 0821.
Code 0821 geldt voor storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en voor arbeidsuren in het weekend. Deze uren tellen mee voor de arbeidstijd voor de ATW.
- Code 0880 wordt nu gebruikt door geconsigneerde werknemers, die meer dan één uur hebben gereisd terwijl dit nog binnen het dag-venster valt. Deze uren tellen niet mee voor de arbeidstijd voor de ATW. Een maatregel kan zijn om deze code te laten vervallen en de monteurs deze uren te laten boeken op code 0861. Het moet dan wel blijven gaan om de reisen boven de één uur.
Indien monteurs de uren die normaliter op code 0880 worden geboekt, op code 0861 gaan boeken, dan zal er relatief weinig veranderen. Reisen die op code 0861 worden geregistreerd, daarover wordt geen overwerktoeslag toegekend en komen ook niet in aanmerking voor compensatie met minderuren op andere werkdagen. Deze uren tellen daarentegen wel mee voor arbeidsuren in de ATW. Het enige gevolg dat hieruit voortvloeit is dat deze uren nu mee zullen tellen voor de arbeidstijd in de ATW. Worden deze uren bijvoorbeeld geboekt op code 0821 of 0820 (die gelden voor overwerk bij wel of geen consignatie), dan worden deze uren gezien als overwerk en komen ze tegelijkertijd in aanmerking voor overwerktoeslag. In dat geval zullen de gevolgen, financieel gezien, een grotere impact hebben voor Enexis.

Hoofdstuk 5: Conclusies

In het vorige hoofdstuk zijn de resultaten van het onderzoek weergegeven, waardoor ik tot een conclusie ben gekomen. In dit hoofdstuk wordt een concreet antwoordt gegeven op de onderzoeksvragen om vervolgens een antwoord op de probleemstelling te geven.

5.1 Onderzoeksvraag 1: Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden?

Als het gaat om de wet- en regelgeving omtrent arbeidstijden dan is op internationaal niveau de Richtlijn 2003/88 EG van toepassing. Op nationaalniveau betreft het de Arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit. Vervolgens is de cao van toepassing, voor Enexis betreft het de collectieve arbeidsovereenkomst Netwerkbedrijven en de Bedrijfs- cao Enexis. Als laatste is ook het bedrijfsreglement, van in dit geval Enexis, van belang.

In hoofdstuk 2, het theoretisch en juridisch kader, is een uitgebreide uitwerking van de wet- en regelgeving te vinden.

5.2 Onderzoeksvraag 2: Wat zegt het Europees Hof in het Tyco arrest omtrent arbeidstijd?

Het Europees Hof van Justitie heeft het begrip arbeidstijd getoetst aan artikel 2 onder 1 van Richtlijn 2003/88 EG. Volgens het Hof moet er voldaan zijn aan de volgende drie criteria wil er sprake zijn van arbeidstijd:

- 1) De tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden of functie uitoefent;
- 2) het ter beschikking staan van de werkgever;
- 3) de werknemer moet tijdens de betrokken periode aanwezig zijn op het werk.

Het Hof is van mening dat de reizen het noodzakelijke instrument zijn om werkzaamheden bij klanten uit te kunnen voeren voor werknemers met een baan zoals in de zaak Tyco. In die omstandigheden moet er dus vanuit worden gegaan dat werknemers hun werkzaamheden of functie uitoefenen gedurende de reistijd woonplaats- klanten (de tijd vanaf huis naar de eerste klant en vanaf de laatste klant terug naar huis). Daarmee wordt er voldaan aan criteria nummer 1.

Het ter beschikking staan van de werkgever gedurende deze tijd is het tweede bestanddeel waar sprake van moet zijn. Het Hof zegt hierover dat beslissend is dat de werknemer fysiek aanwezig moet zijn op de door de werkgever bepaalde plaats en zich tot diens beschikking moet houden zodat de werkgever de prestaties deugdelijk kan uitvoeren als ook beschikken. Er kan gezegd worden dat een werknemer ter beschikking staat indien hij in een situatie wordt gebracht waarin hij juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en zijn werkzaamheden voor hem moet uitoefenen.

Volgens het Hof is de werknemer gedurende de reistijd woonplaats- klanten onderworpen aan de instructies van de werkgever in de situatie zoals in dit geding, de werkgever kan de volgorde van de betreffende klanten wijzigen, schrappen of toevoegen. De werknemers staan dus ter beschikking van hun werkgever, zo concludeert het Hof.

Wat betreft het derde bestanddeel zegt het hof dat als een werknemer niet langer een vaste werkplek heeft, hij zijn functie uitoefent tijdens de rit naar of van een klant en er vanuit moet

worden gegaan dat die werknemer tijdens die reis aanwezig is op het werk. De reizen zijn essentieel verbonden met de aard van de werkzaamheden van die werknemers.

Hoewel het Hof oordeelt dat in deze specifieke omstandigheden, de reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwd, kan Tyco de vergoeding van de reistijd woonplaats- klanten vrij bepalen. De richtlijn 2003/88 ziet niet op de beloning van de werknemers, dit wordt geregeld door relevante bepalingen van nationaal recht. Voor Nederland geldt dat dit bij cao is bepaald. De beloning van werknemers voor reistijd die als arbeidstijd moet worden beschouwd, valt buiten de reikwijdte van de ATW.

Conclusie is dat artikel 2 punt 1 van Richtlijn 2003/88 EG moet worden uitgelegd in omstandigheden als die aan de orde in dit geding, de tijd die werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek dagelijks besteden aan reizen tussen hun woonplaats en de locatie van de door hun werkgever aangeduide eerste en laatste klant, als arbeidstijd moet worden beschouwd.

5.3 Onderzoeksvraag 3: Welke uitspraken zijn er na het Tyco arrest gedaan door Nederlandse rechters en op welke manier hebben ze rekening gehouden met het Tyco arrest in hun uitspraak?

Voor alsnog is er één uitspraak gedaan door het Gerechtshof Den Haag die qua feiten en omstandigheden overeenkomsten heeft met het Tyco arrest en dus vergeleken kan worden. In de zaak vordert een werknemer een bedrag wegens gemaakt reizen, nu de dienstverband is beëindigd tussen hem en zijn werkgever. Echter is niet duidelijk wat de plaats is waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, maar dit is wel van belang om te bepalen om hoeveel reizen het gaat.

Het Tyco arrest en de zaak Airconomics (zo benoem ik de zaak ter verduidelijking) komen qua feiten en omstandigheden in zoverre overeen dat beide werknemers merendeels vanaf huis naar hun eerste klant reizen en aan het einde van de dag vanaf hun laatste klant direct naar huis. In beide zaken komen werknemers incidenteel op kantoor langs. Het Europees Hof heeft geoordeeld in het Tyco arrest dat die tijd moet worden gezien als arbeidstijd. Het Gerechtshof heeft geoordeeld in de betreffende zaak, dat de reizen die zijn gemaakt voor karweiwerkzaamheden voor vergoeding in aanmerking komen. Daarbij gaat het niet om de uren die zijn gemaakt vanaf de woonplaats naar bedrijfsvestiging en terug. De uren vanuit huis direct naar de klant en andersom komen dus wel voor vergoeding in aanmerking.

Geconcludeerd kan worden dat het Gerechtshof in zoverre rekening heeft gehouden met het Tyco arrest, dat ze hebben geoordeeld dat de uren vanaf huis naar de klant en vanaf de laatste klant weer naar huis uren zijn die zijn gemaakt voor karweiwerkzaamheden en dus voor vergoeding in aanmerking komen op grond van artikel 44 lid 3 van die cao. De reizen die zijn gemaakt voor karweiwerkzaamheden, worden dus wel degelijk gezien als arbeidstijd, omdat deze uren worden opgeteld bij de gebruikelijke arbeidsduur. Indien de door de werknemer gemaakte 38uur wordt overschreden, komen die uren voor vergoeding in aanmerking.

Kanttekening hierbij is dat in het Tyco arrest, de omstandigheden van het geval een belangrijke rol spelen en daardoor niet stellig gezegd kan worden in hoeverre het Gerechtshof rekening heeft gehouden in hun uitspraak met het Tyco arrest.

5.4 Onderzoeksvraag 4: Heeft het Tyco arrest gevolgen voor Nederlands recht? Zo ja, op welke manier?

In de aanleiding is te lezen in het bericht van de Volkskrant dat de uitspraak van het Hof, grote gevolgen zal hebben voor Nederlandse werknemers die vanuit huis opereren en elders een opdracht moeten uitvoeren. In het vorige hoofdstuk is al te lezen dat deze gevolgen niet zo groot zijn als werd verondersteld door verschillende media.

In de zaak Tyco heeft het Hof het begrip ‘arbeidstijd’ conform de Richtlijn 2003/88 EG gedefinieerd en vervolgens getoetst aan die specifieke situatie. Het Hof oordeelt of in de situatie zoals in het geding, de reistijd woonplaats- klanten ‘arbeidstijd of ‘reistijd’ is conform de Richtlijn. In het vorige hoofdstuk is al benoemd dat indien er een tegensstrijdigheid tussen een nationale wet en een internationale afspraak bestaat, het internationale verdrag voor gaat. De lidstaten die zich hebben aangesloten bij de EU, moeten dan vervolgens het nationaal recht zelf op de juiste manier omzetten. De volgende stap is dan ook om te kijken wat het Nederlandse recht precies zegt omtrent arbeidstijden en of dit in strijd is met het Tyco arrest.

Arbeidstijd is volgens de Arbeidstijdenwet, de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht. Reistijd is daarentegen niet gedefinieerd in de wet of in het besluit. Om te kunnen beoordelen of reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwd heb ik onder andere gekeken in de Memorie van Toelichting. Daarin wordt aangegeven dat het element ‘onder gezag’ voornamelijk van belang is bij de bepaling. Dit gezagselement wordt door verschillende bronnen, op verschillende manier omschreven. In de Memorie van Toelichting wordt gezegd dat bij het gezagselement van belang is welke zeggenschap de werkgever heeft over de werkplek en zijn bevoegdheid om de werknemer aanwijzingen te geven over de manier waarop en waar hij zijn werkzaamheden moet uitoefenen. Echter blijven de omstandigheden van het geval doorslaggevend. Dit is tevens bevestigd door het gesprek dat ik heb gevoerd met de advocaat, ook hij beweert dat ook al zijn er afspraken op papier gemaakt over deze reizen, de praktijk doorslaggevend is.

Volgens de FNV is er sprake van gezag als de werkgever zich daadwerkelijk bemoeit met de manier waarop de werknemer naar het werk gaat.

Daarnaast is er nog de BIM die eveneens aangeeft dat het gezagselement bepaalt of er sprake is van arbeidstijd. In de BIM is een stroomschema opgenomen en worden praktijkvoorbeelden uitgewerkt om te bepalen of er sprake is van arbeidstijd.

Als je het praktijkvoorbeeld van de BIM, vergelijkt met die van het Tyco arrest, dan komt de BIM overeen met het Tyco arrest. In de BIM staat dat bij werknemers die vanaf huis op de door de werkgever aangewezen verschillende plaatsen arbeid moeten verrichten, de reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwt. In het Tyco arrest moeten de werknemers tevens op verschillende plaatsen vanaf huis arbeid verrichten op de door de werkgever aangewezen plaatsen. In beide situaties word de reistijd als arbeidstijd gezien.

Conclusie is dat het begrip arbeidstijd, volgens Nederlands recht niet in strijd is met de Richtlijn 2003/88 EG. Wanneer de definitie die het Europees Hof van Justitie geeft aan het begrip, wordt vergeleken met Nederlandse rechtsbronnen, dan lijkt dit in overeenstemming te zijn met het Tyco arrest. In Nederlandse rechtsbronnen wordt arbeidstijd gedefinieerd als de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht. Reistijd moet als arbeidstijd worden beschouwd wanneer een werknemer vanuit huis door de op de werkgever verschillende plaatsen arbeid verricht.

De uitspraak heeft zodanig invloed op Nederlands recht, dat werkgevers zich er in de praktijk niet bewust van zijn geweest dat de reistijd vanaf huis naar de eerste klant en vanaf de laatste klant weer naar huis, arbeidstijd is.

Volgens het Hof kunnen werkgevers zelf bepalen hoe deze vergoeding er uit zal zien voor de reistijd. Dit betekent dus ook dat reistijd onbetaalde werktijd kan zijn. Dit zal moeten worden opgenomen in de cao's. Er kan verwacht worden dat veel cao's op dit punt aangepast zullen worden.

Tevens heeft dit arrest invloed op het feit dat er nu minder productieve uren gemaakt kunnen worden door de werknemers. Conform de Nederlandse wet mogen werknemers niet meer dan een x aantal uren werken. Wanneer de reistijd binnen die uren moet vallen, blijven er minder uren over voor "echt" werk. Bovendien kan het zijn dat werknemers per saldo minder gaan verdienen, doordat de werkgevers de vergoeding voor de reistijd die als arbeidstijd moet worden beschouwd, vrij kunnen bepalen.

5.5 Onderzoeksvraag 5: Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor het huidige beleid dat Enexis voert omtrent arbeidstijden en welke impact heeft dit voor de korte termijn planning?

Tot nu toe ging Enexis er vanuit dat monteurs bij het reizen tijdens consignatie, niet onder het gezag van de werknemer staat, omdat de monteur de bedrijfsauto ook voor andere reisbewegingen mocht gebruiken dan enkel voor het gebruik tussen thuisadres en werk-/storingslocatie. In het Tyco arrest wordt geen onderscheidt gemaakt of de medewerker zijn auto wel of niet voor privé reisbewegingen mag gebruiken. De monteurs hebben, op grond van de cao, standplaats 'thuis'. Dit betekent dat ze in principe vanaf huis direct naar de werklocatie reizen, ook tijdens consignatie. Vergelijken we deze situatie met het Tyco arrest en het antwoord op onderzoeksvraag vier, dan betekent dit voor Enexis dat alle reistijd, ook de reistijd tijdens consignatie, meetelt als arbeidstijd.

Dit heeft de volgende gevolgen voor het Enexisbeleid en de korte termijn planning:

- Het eerste reis uur voor de Enexis monteurs is voor eigen rekening, ongeacht of er sprake is van consignatie of niet. Dit eerste uur wordt niet geregistreerd en telt niet mee voor de ATW. Dit eerste uur zal zodanig moeten worden geregistreerd dat het wel meetelt voor de ATW.
- De terugreis tijdens consignatie wordt ook niet beschouwd als arbeidstijd. De monteurs registreren dit uur wel, maar deze tijd wordt niet meegenomen in de ATW.
- Ten aanzien van de vergoeding voor de reizen hoeft er weinig te veranderen. Indien de monteurs dit uur zullen gaan registreren krijgen ze er een betaald uur bij, terwijl er tegelijkertijd een arbeidsuur in mindering wordt gebracht van het aantal arbeidsuren die de monteurs op een dag en per week mogen maken. Per saldo zal er voor de monteur dus weinig veranderen. Dit is echter alleen het geval, indien het principe van het eerste reis uur dat voor rekening komt van de werknemer vervalt. De terugreis moet ook worden beschouwd als arbeidstijd. Conform de cao krijgen de monteurs dit reis uur dan betaald als gewerkt uur, als de cao ten aanzien van de vergoeding onveranderd blijft.
- Op dit moment wordt het eerste uur reistijd en bij storingsdienst, de terugreis, niet gezien als arbeidstijd. Voor Enexis betekent dit dat de werknemer sneller de ATW zal overschrijden. Het aantal werkbare uren zal afnemen per dag en per week voor de monteurs.
- Het aantal werkbare uren per dag en per week zal afnemen voor de monteurs, dit betekent voor de korte termijn planning, dat het oplossen van een storing vaker aan een collega zal moeten worden overgedragen. Echter hanteert Enexis op dit moment

de 12uurs norm, terwijl volgens de ATW 13uur mag worden gewerkt. In principe mogen de monteurs dus nog één uur aan arbeidsuren maken.

5.6 Onderzoeksvraag 6: Welke maatregelen moeten worden genomen door Enexis om aan de Arbeidstijdenwet te voldoen en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest?

Om te voldoen aan de ATW en om op één lijn te zitten met het Tyco arrest, zal Enexis de volgende maatregelen moeten nemen:

- Ten aanzien van het eerste uur reizen dat op basis van de cao voor rekening komt van de monteur, hoeft er in principe niets te gebeuren. Door de medewerker wordt het eerste reis uur niet geregistreerd en bij de toetsing op de ATW overschrijding wordt er één uur verlaagd (het 12uurscriterium). Op deze manier wordt het eerste reis uur gecompenseerd.
Of er per saldo wat zal verschillen voor de monteurs zal veelal afhangen van het feit of de cao die van toepassing is voor de monteurs, omtrent de vergoeding van de reisen, hetzelfde blijft. Het eerste reis uur is op dit moment voor rekening van de werknemer. Dit reis uur moet worden beschouwd als arbeidsuur en daarom zal de werknemer aan het einde van de werkdag, zijn arbeid eerder moet staken. Blijft dit eerste reis uur voor rekening van de werknemer, dan zal de werknemer minder arbeidsuren betaald krijgen, omdat hij immers minder productieve uren maakt. Krijgt hij nu tevens dit eerste reis uur betaald als arbeidsuur, dan zal er per saldo weinig veranderen voor de monteur.
- Code 0881 moet zodanig worden geregistreerd dat deze uren meetellen voor de ATW. Er zal dan een aanpassing moeten worden gedaan in het registratiesysteem. Een andere mogelijkheid is om deze code te laten vervallen. De monteurs kunnen deze uren boeken op code 0821, die geldt voor storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en voor arbeidsuren in het weekend. Deze uren tellen wél mee voor de arbeidsuren in de ATW.
- Op dit moment gebruiken geconsigneerde monteurs code 0880, indien ze meer dan één uur hebben gereisd terwijl dit nog binnen het dagvenster valt. Deze uren tellen niet mee voor de arbeidstijd voor de ATW. Een maatregel kan zijn om deze code te laten vervallen en de monteurs deze uren te laten boeken op code 0861. Het moet dan wel gaan om de reisen boven de één uur.

5.7 Probleemstelling: Welke gevolgen heeft het Tyco arrest voor de maximale werktijd van werknemers in Nederland en wat betekent dit voor de korte termijn planning van de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo?

Nu alle onderzoeksvragen zijn beantwoord, kan er een antwoord op de probleemstelling gegeven worden. In de probleemstelling zitten twee vragen verwerkt. De eerste vraag is welke gevolgen het Tyco arrest heeft voor de maximale werktijd van de werknemers in Nederland. Deze vraag zal als eerste beantwoord worden. Nadat hier antwoord op is gegeven kan er antwoord gegeven worden op de vraag welke gevolgen het Tyco arrest heeft voor de korte termijn planning van de storingswachtdienstmonteurs van Enexis Hengelo.

Door middel van de uitspraak van het Europees Hof van Justitie, is er een (nieuwe) definitie aan het begrip arbeidstijd gegeven. Door deze definitie is duidelijk geworden dat in bepaalde situaties, de reistijd als arbeidstijd dient te worden beschouwd. Werkgevers kunnen zich er in de praktijk niet van bewust zijn geweest dat deze reistijd als arbeidstijd moet worden gezien.

Voor de maximale werktijd van de werknemers in Nederland, die geen vast of gebruikelijke werkplek hebben, is het grootste gevolg dat er door deze werknemers minder productieve uren gemaakt kunnen worden. Nu de reistijd als arbeidstijd dient te worden aangemerkt, zullen de medewerkers sneller aan de maximale arbeidstijd zitten die de ATW voorschrijft. Een ander gevolg voor de Nederlandse werknemers kan zijn, dat ze per saldo minder zullen gaan verdienen. Werkgevers kunnen vrij bepalen hoe de vergoeding voor de reistijd eruit ziet, reistijd kan dan ook onbetaalde werktijd zijn. De vergoeding voor de reistijd is namelijk niet in de wet geregeld. Veelal is dit opgenomen in de cao's, verwacht kan worden dat de cao's hierop aangepast zullen worden.

Voor de korte termijnplanning voor de storingswachtdienstmonteurs van Enexis betekent dit dat het aantal werkbare uren per dag en per week, zal afnemen. Om de storingswachtdienstmonteurs niet buiten de grenzen van de ATW te laten treden, zullen de monteurs bij het oplossen van een storing hun werk eerder en daardoor vaker aan een collega over moeten dragen. Afhankelijk van hoe vaak dit zal moeten gebeuren, zullen er extra monteurs ingepland moeten worden om tijdens de SWD, storingen over te nemen van collega's.

Een ander gevolg is dat de monteurs hun uren anders zullen moeten gaan registreren. Op dit moment wordt door het registratiesysteem, de uren voor de terugreis tijdens consignatie, niet meegenomen in arbeidsuren voor de ATW. Enexis zal het registratiesysteem hierop moeten aanpassen of ze moeten er voor kiezen om deze uren op andere, al bestaande, codes te laten registreren.

Als laatste kan het financiële gevolgen hebben voor de monteurs. Conform de cao Nwb krijgen de monteurs voor elk uur boven het eerste reis uur betaald alsof het een gewerkt uur is. Afhankelijk of dit aangepast zal worden of niet in de cao, heeft dit financiële gevolgen voor de monteurs. Blijft het eerste uur voor rekening van de monteur, dan betekent dit dat hij minder productieve uren kan maken, aangezien de reistijd als arbeidstijd moet worden beschouwd. De monteur zal dan minder arbeidsuren uitbetaald krijgen. Blijft de compensatie van de arbeidsuren hetzelfde, maar gaat de compensatie voor alle reistijd gelden dan zal er voor de monteur, financieel gezien, weinig veranderen. Een voorbeeld is wanneer de monteur zijn arbeid één uur eerder zal staken in verband met de reistijd, dan maakt hij één uur minder aan daadwerkelijk gewerkte uren. Dit ene uur krijgt hij nu gewoon uitbetaald als gewerkt uur. Het totaal aantal uitbetaalde uren blijft gelijk.

Hoofdstuk 8: Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aan de hand van de juridische- en theoretische context, de resultaten en conclusies van de onderzoeksvragen, aanbevelingen gegeven aan Enexis Hengelo.

8.1 Reistijd, ten aanzien van de reguliere dagdienst, meenemen in toetsing op de ATW overschrijding

Tot nu toe telt, ten aanzien van de reisen in de reguliere dagdienst, alle reistijd mee bij de toetsing op de ATW overschrijding. Door de monteurs wordt het eerste reis uur niet geregistreerd en bij de toetsing op de ATW overschrijding wordt er één uur verlaagd. Hier hoeft niets aan te veranderen, maar Enexis kan er ook voor kiezen dit wel te veranderen. In dat geval gaan de monteurs het eerste reis uur wel meenemen in de registratie en vervalt het 11uurscriterium ten aanzien van de reguliere dienst. In plaats van het 11uurscriterium streven ze de Nederlandse ATW na en mag er maximaal 12uur arbeid per dag worden verricht. Daarbij moet er rekening mee gehouden worden, dat over 16 aaneengesloten weken niet meer dan een gemiddelde van 48uur arbeid mag worden verricht, ex artikel 5:7 ATW.

8.2 De terugreis na storingsoplossingen tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend meenemen in toetsing op de ATW overschrijding

Wil Enexis meer op één lijn liggen met het Tyco arrest omtrent de arbeidstijden van de storingswachtdienstmonteurs, dan wordt er aanbevolen code 0881 aan te passen. Code 0881 wordt door wel- en niet- geconsigneerde medewerkers gebruikt voor de terugreis na storingsoplossing tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend. Deze uren tellen niet mee voor de toetsing op de ATW overschrijding. Door deze uren wel mee te laten tellen bij de toetsing voor de uren van de ATW, kan er gekozen worden om deze code te laten vervallen en de monteurs deze uren te laten boeken op code 0821. Wanneer iemand uren boekt op code 0821, dan worden deze uren gezien als reguliere uren die zijn gemaakt tussen 17:00uur en 07:00uur en in het weekend. Deze tellen mee voor de toetsing op de ATW overschrijding. Een andere optie is om deze code in het registratiesysteem aan te passen op zodanige wijze, dat deze uren mee tellen bij de toetsing voor de ATW.

8.3 Aanpassing registratie bij meer dan één uur reistijd door geconsigneerde monteurs

Monteurs die meer dan één uur hebben gereisd binnen het dag-venster, boeken hun uren op code 0880. Deze uren tellen niet meer voor de toetsing op de ATW overschrijding. Aanbevelen wordt om deze code te laten vervallen en de monteurs deze uren te laten boeken op code 0861. Indien Enexis er voor kiest om het 11uurscriterium bij dagdienst en 12uurscriterium bij SWD te behouden, moet het blijven gaan om de reisen boven de één uur. Indien Enexis er voor kiest om de Nederlandse ATW na te streven en dus het 13uurscriterium te hanteren, dan hoeft het niet te gaan om de reisen boven het eerste reis uur. In dat geval kan elk reis uur dat heeft plaatsgevonden, worden geboekt op code 0861. Deze code wordt normaliter geboekt wanneer er meer dan één uur is gereisd. Hierover wordt geen overwerktoeslag toegekend en komen ook niet in aanmerking voor compensatie met minderuren op andere werkdagen. Deze uren tellen daarentegen wel mee voor uren in de ATW.

8.4 Vergoeding ten aanzien van de reisen

Indien Enexis de financiële gevolgen zo gering mogelijk wil houden, moet de compensatie ten aanzien van de reisen onveranderd blijven. Kiest Enexis er voor om het eerste reis uur wel mee te laten tellen in de overschrijding voor de ATW, dan zal het principe van het eerste reis uur dat voor rekening komt van de monteur moeten vervallen. In dat geval zal er per saldo weinig veranderen voor de monteurs. De productieve uren die zullen afnemen worden op deze manier gecompenseerd, doordat reisen worden uitbetaald als gewerkt uur.

8.5 Verheldering brengen over de werking van de ATW en de urenregistratie

Tijdens de interviews met de monteurs is gebleken dat er veel onduidelijkheid is over de manier van registreren. Dit hebben de monteurs zelf aangegeven in de interviews, maar dit blijkt ook uit de verschillende antwoorden waarbij specifiek naar de manier van registratie wordt gevraagd in verschillende situaties. Een voorbeeld is wanneer het gaat om de reistijd. Monteurs geven aan deze uren, wel en niet, te registreren en de monteurs die dit wel registreren gaven aan dit op verschillende codes te boeken.

Daarnaast hebben de monteurs aangegeven in de interviews dat er veel codes zijn waar uren op geboekt kunnen worden, waardoor het onoverzichtelijk is.

Indien de monteurs weten hoe ze uren moeten registreren, dan voorkomt dit ongelijke behandeling/ beloning tussen collega's.

Begrijpen de monteurs de werking van de ATW beter, dan betekent dit tegelijkertijd dat ze dit beter kunnen toepassen in de praktijk. Monteurs kunnen zich hierna conformeren en daardoor wordt de ATW beter benut. Als er onduidelijkheid is bij de monteurs dan zullen ze er eerder voor kiezen om op safe te spelen en op tijd te stoppen met werken, terwijl ze misschien nog wel één uur arbeid mogen verrichten. Aan de andere kant kan er de situatie ontstaan dat monteurs geen rekening houden met de terugreis, die nu meetelt als arbeidstijd. In dat geval treden de monteurs juist sneller buiten de grenzen van de ATW.

Bronnenlijst

Literatuur

Baarda, B. (2014). Dit is onderzoek. *Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: Noofdhoff Uitgevers.

Schaaijk, G.A.F.M. van (2015). *Praktijkgericht juridisch onderzoek*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Verheugt, J.W.P., (2003). *Inleiding in het Nederlands recht. Hoofdstukken vermogensrecht*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Verhoeven, N. (2010). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Internetpagina's

Europa Decentraal (2016). Rechtstreekse werking EU recht en beleid. Geraadpleegd op 1 april 2016, van <https://www.europadecentraal.nl/onderwerp/europees-recht-en-beleid-decentraal/inleiding-europees-recht-en-beleid/rechtstreekse-werking/>

FNV (2016). *Telt reistijd mee als werktijd?* Geraadpleegd op: 1 april 2016, van <https://www.fnv.nl/mijn-vraag/salaris-loon/reiskostenvergoeding/telt-reistijd-mee-als-werktijd>

Inspectie SZW (2016). *Gezond en veilig werk. Toezicht op gezond en veilig werk*. Geraadpleegd op: 12 april, 2016, van http://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/toezicht_arbeidsomstandigheden/

Niet officieel gepubliceerde werken

Academie Bestuur Recht & Ruimte, (2015). *Handleiding 2015-2016*. Ongepubliceerd werk. Saxion Hogeschool, Deventer

Broere, E. (2011). *Arbeidsongevallen in de nacht nader belicht*. Ongepubliceerde scriptie. Universiteit van Amsterdam, Amsterdam

Derksen, M., Hoole, O. & Reijsbergen, A. (2013). *CAO Netwerkbedrijven*. Ongepubliceerde cao.

Enexis B.V. (2014). *Bedrijfs- cao Enexis*. Ongepubliceerde cao. 's Hertogenbosch.

FNV Bondgenoten (2007). *De Arbeidstijdenwet. De werking van de vernieuwde arbeidstijdenwet 2007*. Ongepubliceerde brochure. Utrecht.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014). *Basis Inspectiemodule Arbeidstijdenwet*. Ongepubliceerd werk. Expertisecentrum, Vakgroep Certificatie en Arbeid & Organisatie, Utrecht.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*. Ongepubliceerde brochure. Den Haag.

t 'Hart, A.M. (2011). *Arbeidstijden*. Ongepubliceerde brochure. Oudlaan.

Tijdschriftartikel

Doom, H.L. & Velde, .A. van der (2016). Ben jij ambulant? Tel uit je winst! *ArbeidsRecht*, 2016, p.11 – 15.

Voogsgeerd, H.H. (2015). Begrip arbeidstijd uit Richtlijn 2003/88/EG - Tijd die nodig is voor de reis tussen woonplaats van de werknemers en de locatie van de eerste en de laatste klant is onderdeel van die werktijd wanneer deze werknemers geen vaste of gebruikelijke werkplek hebben. *Recht & Arbeid*, 2015, p.107.

Waard, P. (2015). ‘Europees Hof: reistijd van en naar een klus is werktijd’. *Volkskrant*, (z.d.)

Besluiten en verdragen

Richtlijn 2003/88/EG van de Europese Unie van het Europese Parlement van de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Kamerstukken

Overheid, 2005/06

Overheid, 2011/12

Jurisprudentie

Overheid, 2015

Overheid, 2015

Bijlagen

Bijlage 1 Interview manager

Gegevens geïnterviewde

Functie: Teammanager Realisatie Elektra Overijssel- Oost
Datum: 14 april 2016
Tijd: 11:02

Interview vragen

- 1) *Hoe berekenen jullie het maximaal aantal arbeidstijd van de monteurs? (gebeurt dit per dag, per week .. ?)*

Dit gebeurt per dag en per week, maar niet doorlopend per 16 weken zoals de Nederlandse Arbeidstijdenwet omschrijft.

Als goed is heb ik je via de mail in een bijlage een rapportage gestuurd waarin je kan zien hoe ze dit meten.

- 2) *Hoeveel uur arbeidstijd mogen de monteurs op een dag/week maken zonder storingsdienst en met storingsdienst?*

In de storingswachtdienst hanteren wij de 12 uursnorm, dit is exclusief reistijd.

Reistijd wordt door ons nog niet meegenomen als arbeidstijd.

Dus het kan dus zijn dat je 12 productieve uren maakt en bijvoorbeeld twee reisure.

Als de monteurs niet in de storingswachtdienst zitten dan geldt het 11uurs criterium, dit is wel inclusief reistijd.

- 3) *Hoe registeren de monteurs de arbeidsuren?*

Hiervoor hanteren we verschillende codes. Door code 0800 te boeken, worden er reguliere uren geboekt, code 0820 is er om overuren te registreren wanneer de monteurs niet geconsigneerd zijn en code 0821 is er om overuren te boeken tijdens storingen wanneer ze wel geconsigneerd zijn.

- 4) *Hoe registreren de monteurs de reistijd?*

- Geïnterviewde: Dit registreren ze niet.
- Interviewer: Maar volgens mij hebben twee monteurs die ik heb geïnterviewd, verteld dat ze deze uren wel kunnen boeken? Ik dacht op code 0861.
- Geïnterviewde: Ja dat klopt, wat ik bedoel is dat de heenreis naar een klus of storing niet wordt geboekt, omdat het eerste reis uur voor jezelf is. Dit is ook opgenomen in de cao.

- 5) *Wanneer hebben de monteurs recht op pauzetijd en hoeveel bedraagt deze?*

Dit wordt niet geregistreerd, er wordt pauze genomen op de gewenste tijden van de mannen.

6) *Hoe registreren de monteurs pauzes?*

Dat zei ik net eigenlijk al hé, hier hebben we geen code voor dus dit registreren ze niet.

7) *Welke uren tellen mee voor de Arbeidstijdenwet?*

- Geïnterviewde: Als je dienst hebt tellen alle productieve uren mee en als je geen dienst hebt, zijn het de productieve uren en de reisure.
- Interviewer: Kan je misschien aangeven om welke codes het gaan?
- Geïnterviewde: eigenlijk gaat het om alle uren die mee tellen, alleen code 0880 en 0881 niet. Dit is het reis uur wanneer ze storingswachtdienst hebben.

8) *In de cao NWb staat onder het kopje werken van huis uit dat wanneer je reistijd van huis naar je eerste werkplek van vanaf je laatste werkplek terug naar huis meer dan één uur bedraagt, je compensatie krijgt voor de tijd boven één uur. Hoe zit deze compensatie eruit en hoe gaat dit in zijn werk?*

Deze boek je als reis uur en wordt betaald als een gewerkt uur zonder toeslagen.

9) *A. Welke uren worden als overwerk gezien?*

Alle uren die je bovenop de dagelijkse 8 uur maakt en uiteraard de weekend uren.

B. Hoe ziet de compensatie voor overwerk eruit?

De monteurs krijgen voor de gewerkte overuren die zijn gemaakt van maandag tot vrijdag, 50% aan overwerkuren uitbetaald. Wanneer ze in het weekend of op feestdagen werken dan krijgen ze hiervoor een toeslag van 100% voor de uren.

10) *Wat zijn volgens u de gevolgen wanneer de reistijd van de monteurs, naar de eerste en vanaf de laatste opdracht terug naar huis moet worden gezien als arbeidstijd?*

Als we de huidige normen van Enexis aanhouden, dus de 11- en 12uurs normen dan heeft dit gevolgen voor het aantal productieve uren wat je maximaal kan maken. Dit heeft direct impact op zowel onze korte termijn als lange termijnplanning. Je haalt dus minder uit een dag waardoor je met hetzelfde werkaanbod meer FTE's nodig zal hebben.

11) *Welke maatregelen hebben jullie tot nu toe genomen nadat jullie op de hoogte waren van het arrest? En welke stappen gaan of willen jullie zetten in de toekomst als het gaat om de arbeidstijd van de medewerkers?*

Omdat het onduidelijk is wat de gevolgen zijn hebben we het besluit genomen om het Tyco arrest per 1 juni te implementeren zodat we als organisatie nog even de tijd hebben om te bekijken wat we zouden moeten inregelen. Daarnaast zijn we bezig met het implementeren van een nieuwe vorm van de storingswachtdienst. De belangrijkste maatregel hierin is dat we de Nederlandse Arbeidstijdenwet implementeren en niet vasthouden aan de normen vanuit Enexis maar de wet als leidend beschouwen.

Bijlage 2 Interview monteur

Gegevens geïnterviewde

Functie: Eerste monteur elektra
Datum: 1 april 2016
Tijd: 16:05

Interviewvragen

1. Hoeveel uur werkt u gemiddeld in de week?

Ik heb een dienstverband voor 40 uur in de week, maar meestal werk ik eigenlijk wel rond de 45 uur in de week, maar ik vind dit niet erg.

2. Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld als u storingsdienst heeft?

Dit houd ik eigenlijk nooit bij, maar ik gok rond de 50 uur in de week.

3. A. Overschrijdt u wel eens het aantal uren dat u op een dag mag werken?

Nee, ik overschrijdt dit niet, maar hier zijn ze op de zaak ook strenger op geworden. Eerder was het geen probleem als we toch nog snel even onze eigen klus afmaakten. Nu moeten we echt, als we aan onze uren zitten, de storing overdragen.

B. Zo ja, kunt u aangeven of dit door een specifieke reden of omstandigheid komt?

Niet van toepassing

4. Hoe registreert u arbeidsuren?

- Geïnterviewde: Gewone werkuren die we maken die zetten we op code 0800.
- Interviewer: Zijn hier ook andere codes voor, is het mogelijk om deze ook op andere codes te zetten?
- Geïnterviewde: Nee, in principe moeten we dit op code 0800 doen. Ook als we die dag langer hebben doorgewerkt dan moeten we dit eerst op andere dagen registreren waar we minder hebben gewerkt. Als het dan vrijdag is en je hebt nog uren over die je moet boeken dan registreer je die op 0821, maar dat kan dus alleen aan het einde van de week.

5. Hoe registreert u reistijd?

Dit moeten wij op code 0861 boeken. De terugreis van een storing tussen 17.00 uur en 07.00 uur of in het weekend moeten wij zetten op code 0881.

6. Hoe registreert u pauzetijd?

- Geïnterviewde: Wij registreren geen pauzes.
- Interviewer: Maar houden jullie daar dan wel rekening mee in de registratie van je gewone werkuren?
- Geïnterviewde: Nee eigenlijk niet, wij registreren acht uur op een werkdag, dit is dan zonder de pauze.

7. *Hoe registreert u overuren?*

Als we aan het einde van de week nog uren over hebben, dus we hebben dan nog overuren, dan boeken bij deze op code 0820.

8. A. *Waar loopt u tegenaan bij het registreren van uren?*

- Interviewer: De laptop die loopt regelmatig vast. Volgens mij hebben veel van onze collega's daar last van.
- Interviewer: Maar als het gaat om het registreren van de uren zelf?
- Geïnterviewde: Nee op zich niet, behalve dat we vaak te horen krijgen dat er wat gaat veranderen maar wat precies dat blijft nog steeds onduidelijk.

B. *Hoe komt dit volgens u?*

Niet meer van toepassing, zie antwoord op vraag 8A.

9. *Rijdt u over het algemeen, eerst naar de zaak of rijdt u vanaf huis direct naar de eerste klant of storing?*

Ik rij eigenlijk altijd eerst naar de zaak, tenzij ik storingsdienst heb.

10. *Merk je de laatste tijd of er veranderingen zijn of dat er maatregelen genomen zijn omtrent arbeidstijd.*

Ja ik merk dat er veel frustratie is onder de collega's. Vooral omdat er niet precies bekend is hoe alles gaat veranderen.

Bijlage 3 Interview

Gegevens geïnterviewde

Functie: Eerste monteur Elektra
Datum: 14 april 2016
Tijd: 11:34

Interviewvragen

- 1) *Hoeveel uur werkt u gemiddeld in de week?*
Ik werk gemiddeld 40 uur in de week.
- 2) *Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld als u storingsdienst heeft?*
Poeh, ik denk zo ongeveer 48uur.
- 3) *A. Overschrijdt u wel eens het aantal uren dat u op een dag mag werken?*
 - Geïnterviewde: Nee, dit gebeurt eigenlijk nooit.
 - Interviewer: Komt dit omdat je hier niet aan komt of omdat je dan de taken overdraagt?
 - Geïnterviewde: Nee, omdat ik dan de dienst overdraag.

B. Zo ja, kunt u aangeven of dit door een specifieke reden of omstandigheid komt?
- 4) *Hoe registreert u arbeidsuren?*
 - Geïnterviewde: Daat gaat via Intranet van Enexis, dat gebeurt dus digitaal.
 - Interviewer: hoe gaat dan precies in zijn werk dan?
 - Geïnterviewde: Je hebt een programma waarin een ordenummer staat. Zodra je op dit ordenummer klikt kan je hier uren op boeken en die uren boek je met verschillende codes.
 - Interviewer: op welk code boek je dan bijvoorbeeld arbeidsuren?
 - Die zet je op code 0800
- 5) *Hoe registreert u reistijd?*
Voor overwerk uren schrijven we extra reisure. Voor normale reistijden, 's ochtends na het werk toe en 's middags naar huis, registreren we niks.
- 6) *Hoe registreert u pauzetijd?*
Dit wordt niet geregistreerd.
- 7) *Hoe registreert u overuren?*
Deze uren boek je op code 0820.
- 8) *A. Waar loopt u tegenaan bij het registreren van uren?*
Gaat altijd wel goed, hier heb ik meestal geen problemen mee.

B. Hoe komt dit volgens u?

Niet van toepassing.

- 9)** *Rijdt u over het algemeen, eerst naar de zaak of rijdt u vanaf huis direct naar de eerste klant of storing?*

Dat is verschillend en ligt ook aan de werkzaamheden die ik heb, meestal is het 50/50. Als ik bijvoorbeeld de hele dag sta gepland om meters te plaatsen, ja dan moet ik wel eerst naar de zaak om de meters op te halen. En op maandag hebben we vaak werkoverleg.

- 10)** *Merk je de laatste tijd of er veranderingen zijn of dat er maatregelen genomen zijn omtrent arbeidstijd.*

Ja, je moet er op letten dat je niet over de 13 uur heen gaat als je SDW hebt. En als je geen SWD hebt mag je maar 11 uur, volgens mij. Ik weet het eigenlijk niet zeker.

Bijlage 4 Interview monteur

Gegevens geïnterviewde

Functie: Eerste monteur Elektra
Datum: 25 maart 2016
Tijd: 11:58 uur

1) Hoeveel uur werkt u gemiddeld in de week?

Veertig uur in de week gemiddeld.

2) Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld als u storingsdienst heeft?

Heel verschillend, maar gemiddeld denk ik rond de vijftig. Is lastig in te schatten, doordat het zo verschilt.

3) A. Overschrijdt u wel eens het aantal uren dat u op een dag mag werken?

- Geïnterviewde: Niet meer, maar wel gedaan. Sinds ongeveer een jaar, nu de controle strenger is, houden we ons meer aan de uren. Dertien uur moeten we ons aan houden.
- Interviewer: En betekent het dat jullie nu ook daadwerkelijk minder werken of is alleen het registreren veranderd?
- Geïnterviewde: Nee we werken nu ook echt maar dertien uur.
- Interviewer: Dus het komt niet meer voor dat jullie uren overschrijden?
- Geïnterviewde: Nee het komt nooit meer voor, misschien door eventueel de terugreis die kwa tijd zorgt dat we uren overschrijden, maar dan nemen we die tijd niet mee in onze registratie.

B. Kunt u aangeven of dit door een specifieke reden of omstandigheid komt?

Omdat er niet zwaar gecontroleerd werd. En als we nog een uurtje nodig hadden om een storing op te lossen dan vinden we het vervelend om daarvoor andere mensen te moeten oproepen. Je maakt het liefst je eigen storing klaar.

4) Hoe registreert u arbeidsuren?

We krijgen een storing, daar zit een ordenummer aan verbonden en daar boek je de uren, kosten, materialen op. Zodat later medewerkers terug kunnen zien, hoeveel man er aan heeft gewerkt, welke materialen er zijn gebruikt en hoeveel uren het heeft gekost.

5) Hoe registreert u reistijd?

- Geïnterviewde: Er wordt geen reistijd meer geregistreerd.
- Interviewer: Nemen jullie die nu wel mee in de arbeidstijd?
- Geïnterviewde: Ik weet het niet zeker, maar volgens mij nemen we die nu mee in het aantal gewerkte uren.

6) *Hoe registreert u pauzetijd?*

Er worden geen pauzes geregistreerd.

7) *Hoe registreert u overuren?*

Gewoon op ordenummer, normaal met directe uren doe je 0800. Met overwerken tijdens een storing boek je op 0821. Er verschijnt dan een grijze balk in beeld, daar klik je op en dan vul je de precieze tijden van hoe laat tot hoe laat je over hebt gewerkt.

8) *A. Waar loopt u tegenaan bij het registreren van uren?*

Eigenlijk niks. Als je te lang wacht met het invullen van uren, dan heb je kans dat je order afgesloten is. Maar dit ligt dan eigenlijk bij jezelf. Daar loop je in principe niet tegenaan als je uren registreert.

B. Hoe komt dit volgens u?

Niet van toepassing

9) *Rijdt u over het algemeen, eerst naar de zaak of rijdt u vanaf huis direct naar de eerste klant of storing?*

Ligt aan de werkzaamheden, maar over het algemeen rijd ik eerst naar de zaak. Ik denk dat de meesten dat doen.

10) *Merk je de laatste tijd of er veranderingen zijn of dat er maatregelen genomen zijn omtrent arbeidstijd?*

Iedereen is zo geworden dat ze nu vervanging regelen wanneer we aan de uren zitten. We houden ons nu aan de arbeidstijdenwet. Terwijl er eerder heel vaak coulant over werd gedacht dat je de storing zelf nog wel afmaakt.

Bijlage 5 Interview monteur

Gegevens geïnterviewde

Functie: Eerste monteur Elektra

Datum: 14 april 2016 2016

Tijd: 11:07

Interviewvragen

1) *Hoeveel uur werkt u gemiddeld in de week?*

Gemiddeld zo'n veertig uur in de week.

2) *Hoeveel uur per week werkt u gemiddeld als u storingsdienst heeft?*

Ik denk rond de 50uur.

3) *A. Overschrijdt u wel eens het aantal uren dat u op een dag mag werken?*

- Geïnterviewde: Nee.
- Interviewer: Zorg je er dan zelf voor dat je het werk overdraag? Of overschrijdt de uren niet omdat je ook niet aan die uren komt?
- Geïnterviewde: Ik kom meestal niet aan deze uren, vaak ben ik ook wel eerder vrij, wanneer ik dan een dag langer doorwerk dan compenseer ik dit.

B. Zo ja, kunt u aangeven of dit door een specifieke reden of omstandigheid komt?

4) *Hoe registreert u arbeidsuren?*

- Geïnterviewde: Door middel van urenregistratie online en in mijn agenda.
- Interviewer: Wat bedoel je precies met je agenda?
- Geïnterviewde: In mijn agenda houd ik mijn uren bij.

5) *Hoe registreert u reistijd?*

- Geïnterviewde: Dit werd voorheen op code 0881 geboekt.
- Interviewer: Voorheen zeg je, hoe wordt dit nu gedaan?
- Geïnterviewde: De heenreis boeken we nu op code 0821 en de terugreis op 0881.

6) *Hoe registreert u pauzetijd?*

Dit wordt niet geregistreerd, maar ik ga er flexibel mee om. De ene keer geen pauze dus dan nuttig ik mijn lunch onder het rijden.

7) *Hoe registreert u overuren?*

Doormiddel van code 0821, dit is voor overwerk tijdens storing.

8) A. Waar loopt u tegenaan bij het registreren van uren?

Normaliter loopt dit synchroon met mijn agenda. Dus geen problemen, wel vind ik dat er te veel uren codes aanwezig zijn. Dit maakt het niet overzichtelijk.

B. Hoe komt dit volgens u?

Omslachtige systemen, waaronder WOM en onze server programma's.

9) Rijdt u over het algemeen, eerst naar de zaak of rijdt u vanaf huis direct naar de eerste klant of storing?

Direct naar een storing over het algemeen. Alleen op maandag voor de weekstart rijdt ik naar de zaak en soms doordeweeks om mijn bus aan te vullen.

10) Merk je de laatste tijd of er veranderingen zijn of dat er maatregelen genomen zijn omtrent arbeidstijd.

- Geïnterviewde: Ja hier hebben wij een Pilot swd voor. Deze loopt prima in lijn met de Arbeidstijdenwet.
- Interviewer: Je bedoelt de pilot waarbij de storingswachtdienstmonteurs om half tien beginnen?
- Geïnterviewde: Klopt inderdaad.

Bijlage 6 Interview externe jurist

Gegevens gesprek externe jurist

Jurist is advocaat bij sbd- advocaten te Enschede.

Datum: 11 maart 2016

Tijd: 11:30

Het gesprek

Het gesprek vond plaats tussen mij, Tan en de jurist. We hebben ons voorgesteld en kregen een kop koffie aangeboden. Vervolgens heeft de jurist zich voorgesteld en verteld in welke rechtsgebieden hij werkzaam is. Dit is ondernemingsrecht, arbeidsrecht en faillissementsrecht. Hij vertelde dat hij voor elk gesprek dat hij met zijn klanten daadwerkelijk voert, hij via de mail alvast de vragen van de klanten kan krijgen. Op deze manier kan hij al voorwerk verrichten en tijdens het gesprek meteen op de inhoud in gaan. De jurist had al het een en ander uitgewerkt. Hij vroeg ter controle aan ons of de voornaamste vraag was, of in het geval van de monteurs van Enexis, de reistijd nu als arbeidstijd moet worden gezien.

Tan gaf aan dat dit klopte en vertelde dat naar aanleiding van dit arrest, bij hun op de zaak de vraag is ontstaan of het beleid dat hun nu hanteren wel klopt. Daarbij benoemde Tan dat op dit moment Enexis er van uit gaat dat de reistijd geen arbeidstijd is.

De jurist vroeg ons of wij nog wisten waar de zaak over ging en vertelde dit vervolgens. Hij vertelde dat de zaak gaat over het Spaanse beveiligingsbedrijf Tyco, die verschillende apparatuur installeert. De werknemers reizen dagelijks vanaf huis naar hun klant en gaan van hun laatste klant ook weer naar huis toe. Dit bedrijf gaat er vanuit dat de arbeidstijd aanvangt op het moment waarop de werknemer op zijn werkplek is en dat deze eindigt op het moment dat ze weer naar huis rijden.

De rechter let bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van arbeidstijd op drie dingen, namelijk dat de werknemer onder gezag van de werkgever staat, ter beschikking van de werkgever staat en op de werkplaats aanwezig is, en daarbij zegt de rechter dat de begrippen elkaar uitsluiten. Er is dus wel sprake van arbeidstijd of niet. Is er sprake van deze drie dingen, dan gaat het over arbeidstijd.

De jurist vroeg vervolgens hoe de situatie eruit ziet bij de monteurs van Enexis. Tan vertelde dat in principe de monteurs zelf kunnen kiezen of zij eerst naar de zaak gaan of niet, zij nemen de bus mee naar huis. Het verschilt onderling tussen de monteurs of ze wel, of niet eerst naar de zaak gaan.

De jurist vroeg vervolgens of dat afhankelijk is van het feit of ze al weten naar welke klanten ze moeten gaan of niet, of dat daar überhaupt regels over zijn gemaakt dat ze periodiek op de zaak moeten komen. Tan vertelde dat hier geen afspraken over zijn gemaakt, de monteurs komen naar de zaak indien ze materiaal nodig hebben en maandagochtend voor werkoverleg, dit is één keer in de twee weken. Een week van te voren weten de monteurs welke werkzaamheden ze moeten verrichten en waar.

Vervolgens vertelt de jurist min of meer hoe de rechter tot zijn uitspraak is gekomen. Hij vertelt dat het Hof heeft geoordeeld dat de reizen die de medewerkers in deze zaak maken, noodzakelijk zijn om werkzaamheden uit te voeren en dat Tyco in het verleden regionale kantoren heeft gehad. De medewerkers haalden daar hun voertuig op en lieten aan het einde van de dag hun voertuig hier staan. Voor de sluiting van deze kantoren ging Tyco er vanuit dat de arbeidstijd begon op het moment dat ze met hun bus vanaf het kantoor naar de klant gingen en eindigde wanneer ze hun bus lieten staan op het terrein om vervolgens naar huis te

gaan. Toen werd die reistijd vanaf het kantoor naar de klant dus wél beschouwd als arbeidstijd. Alleen het vertrekpunt is veranderd nu de regionale kantoren zijn gesloten. De rechter heeft geoordeeld dat de werknemers hun functie uitoefenen gedurende deze reistijd, omdat ze ook verplicht zijn instructies op te volgen die de werkgever hen geeft. Daarnaast moet er dus sprake zijn van het ter beschikking staan van de werkgever. Volgens de rechter is hier sprake van als de werknemer juridisch verplicht is de instructies van zijn werkgever te volgen en de werkzaamheden voor hem moet uitoefenen. In deze zaak stelt de werkgever zelf de lijst, de volgorde en de tijd af van de te bezoeken klanten én kan de werkgever deze lijst veranderen. De werkgever kan klanten weghalen of toevoegen. De rechter heeft beslist dat de werknemers tijdens de reistijd ook ter beschikking staan, omdat de werknemer gewoon instructies heeft op te volgen gedurende de reistijd. Het laatste waaraan moet zijn voldaan is dat de werknemer op de werkplaats aanwezig moet zijn. Hierover heeft de rechter gezegd dat bij een werknemer die niet langer een vaste werkplek heeft, er vanuit moet worden gegaan dat hij zijn functie uitoefent tijdens de rit naar of van een klant en hij dus aanwezig is op het werk. De jurist vertelt dat de situaties van de monteurs in principe overeenkomen met de situatie als die van de werknemers in dit geding. De monteurs beschikken ook over een eigen bus en vertrekken ook vanuit huis en gaan over het algemeen direct vanaf de klant naar huis. De monteurs weten ook van te voren waar ze naar toe moeten. Hij voegt er aan toe dat het lastige aan deze zaak is, dat het veel afhangt van de omstandigheden van het geval. Wat daarbij een grote rol speelt, is het feit dat Tyco regionale kantoren heeft gehad. De rechter vergelijkt de situatie met zoals die was vóór de sluiting, zoals de vrijheid die ze hadden tijdens de reizen, de reistijd die al werd gezien als arbeidstijd vanaf het kantoor naar de klanten en het feit dat ze hun werkplek niet meer kunnen kiezen omdat deze nu elke dag verschilt. Dit maakt het ontzettend moeilijk om in te schatten of een rechter dit, in dit geval over de situatie van de Enexis monteurs, hetzelfde zal beoordelen. Wat daarnaast een heel belangrijk gegeven is, is dat de rechter ook in zijn uitspraak aangeeft dat de wet niks zegt over de beloning, als reistijd wordt gekwalificeerd als arbeidstijd. Reistijd kan nu wel arbeidstijd zijn, maar dit betekent niet dat zij die uren ook op die manier betaald moeten krijgen. In het geval van Tyco betekent het vooral, doordat zij lange reizen maken van bijvoorbeeld drie uur, dat zij dus in totaal zes uur reizen, waardoor ze nog maar twee uur daadwerkelijk kunnen werken.

Vervolgens vroeg de jurist specifiek naar de feitelijke situatie van de Enexis monteurs. Hij vroeg hoe er werd geregistreerd en welke tijd er precies mee wordt genomen in de telling voor de ATW. Tan die legde de situatie uit, hij vertelde dat de monteurs doormiddel van codes registreren en in principe elke code meetelt voor de ATW, behalve de terugreis wanneer de monteurs consignatie hebben. De reizen tellen wel mee, maar het eerste uur is voor rekening van de monteurs. Bij Enexis hanteren wij tijdvakken van 07:00uur tot 07:00uur en alleen die uren worden meegenomen om te bepalen of de norm is overschreden. Wij hanteren bij Enexis ook het 12uurs criterium, de monteurs werken 12uur bij consignatie en ze mogen maximaal 11uur werken bij een gewone dienst.

De jurist concludeerde uiteindelijk dat het gaat om hoe het feitelijk verloopt en dat dat het juist zo lastig maakt. Monteurs komen bij jullie wel en niet eerst op de zaak en daarnaast hebben ze nog verschillende diensten, de reguliere diensten en de storingswachtdienst. Indien je deze vraag voorlegt aan verschillende juristen, is de kans groot dat je overal een ander antwoord zult krijgen.

Bijlage 7 Verklaring gebruikte hulpmiddelen

Verklaring gebruikte hulpmiddelen

Hierbij verklaar ik, dat ik het voor u liggende werkstuk/project zelfstandig en zonder gebruik van andere dan de aangegeven hulpmiddelen geschreven heb;

De uit andere bronnen direct of indirect overgenomen teksten zijn op enigerlei wijze in de door mij geschreven tekst expliciet met bronvermelding verantwoord;

Het werkstuk werd tot nu toe nog niet in dezelfde of in vergelijkbare vorm aan een examinerator of examencommissie voorgelegd;

Ook is het werkstuk niet eerder in het openbaar verschenen.

Naam, achternaam:

Anique Peper

Plaats, datum:

Borne, 30 mei 2016

Verklaring gebruikte hulpmiddelen, ABR&R 2015-2016



