

[Inloggen](#)[Lees 2 weken gratis](#)

Pas op: opstarttijd voor een dienst kan betaalde arbeidstijd zijn

Anneke Nijk | Gepubliceerd: om 11:24



Heb je werknemers in dienst die een aantal minuten vóór hun dienst aanwezig moeten zijn om zich bijvoorbeeld om te kleden, de juiste schoenen aan te trekken voor in het magazijn, overdracht te doen, systemen op te starten of in te loggen? Dan kan het zijn dat je deze tijd als arbeidstijd moet zien, zegt Anneke Nijk, advocaat van Lexence in haar blog.

Vacatures

OBJEQTIVE RECRUITMENT B.V.

Logistiek Manager



N.V. SLIBVERWERKING NOORD-BRABANT

Magazijnbeheerder



BML FOOD GROUP HOLLAND BV

**LOGISTIEK
MEDEWERKER -
FULLTIME 32-40 UUR**



De Hoge Raad heeft vorige maand geoordeeld over een situatie waarbij een callcenter medewerker tien minuten voor de start van een dienst al aanwezig moest zijn. Dit had in deze zaak tot gevolg dat de werkgever alsnog loon moest betalen over deze tien minuten per dienst. In deze blog ga ik in op de consequenties van deze uitspraak voor ondernemingen in de logistiek.

Waar ging de uitspraak over?

In [de zaak rondom de callcenter](#)  medewerker stond in de planningsregels: '09.00 uur beginnen betekent exact om 09.00 uur klaar zitten om je eerste call aan te nemen dan wel te maken. Meld je daarom altijd 10 minuten voor aanvang van je dienst bij je supervisor, dan ben je nooit te laat.'

De werknemer stelde zich op het standpunt dat hij tot vijf jaar terug recht had op nabetaling van loon over deze tien minuten voorafgaand aan zijn diensten. Zowel de kantonrechter in Den Haag, het Hof Den Haag als de Hoge Raad hebben deze medewerker in het gelijk gesteld en geoordeeld dat de tien minuten kwalificeren als arbeidstijd en betaald moeten worden.

Bepalend was dat de medewerker aanwezig moest zijn op zijn werkplek om zich gereed te maken voor zijn dienst. Dit was niet vrijblijvend, maar een instructie van de werkgever. Hierdoor wordt hij beperkt in zijn mogelijkheden zijn tijd aan zijn eigen zaken te besteden. Dat de medewerker in deze tien minuten nog niet

THERMOTRAFFIC

Logistiek Administratief
Medewerker

Thermotrafic

KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK

Kwartiermaker Nieuw
Boekenmagazijn

KB } nationale
bibliotheek

[BEKIJK VACATURES](#) →

Op de hoogte blijven van wat er speelt?

Ontvang het laatste logistieke nieuws, achtergrondartikelen, blogs, video's, vacatures en fotoreportages.

☐ Ik maak direct een account aan om artikelen uit de nieuwsbrief te kunnen lezen.

E-mail

Schrijf je in!

productief is voor zijn werkgever maakt geen verschil. Ook de omstandigheid dat de tien minuten langer was dan die tijd die daadwerkelijk nodig was voor het opstarten van de benodigde systemen en programma's, maakt het oordeel niet anders.



LEES OOK:

Gebruik mobiele
telefoon op werkvloer
– kan ik dat
verbieden?

Arbeidstijd

Deze uitspraak sluit aan bij de (Europese) wetgeving en rechtspraak. De lijn is dat er sprake is van 'arbeidstijd' wanneer een werknemer objectief en aanzienlijk wordt beperkt in mogelijkheden om de tijd vrij in te vullen en te besteden aan eigen interesses. Hierbij moet worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval.

Zo kan bijvoorbeeld ook een thuiswachtdienst arbeidstijd zijn. Wanneer de werknemer binnen acht minuten gehoor moet geven aan een oproep van de werkgever. De gedachte is dat de werknemer – ondanks dat hij thuis zit – in die tijd beperkt wordt om zelf activiteiten te ondernemen, waardoor er sprake is van arbeidstijd. Bij logistieke ondernemingen zal van een thuiswachtdienst wellicht minder snel sprake zijn, maar zodra een logistieke onderneming een werknemer een verplichting oplegt waardoor de tijd niet meer naar eigen inzicht kan

worden besteed, geldt dat dus al snel als arbeidstijd.

Gevolg 1: grenzen arbeidstijdenwetgeving

In de uitspraak rondom de callcenter medewerker worden de tien minuten opstarttijd dus gezien als arbeidstijd. Hoewel dit in deze uitspraak niet centraal staat, betekent dit dat deze tien minuten – naast de tijd van de reguliere dienst – meetellen in de geldende grenzen in de arbeidstijdenwetgeving. De Arbeidstijdenwet- en besluit kennen grenzen voor de maximale duur van een dienst, voldoende rusttijd, het maximale aantal uur dat iemand op een dag, in een maand of in een jaar mag werken, etc. Op het moment dat deze grenzen niet worden nageleefd, kan een hoge boete worden opgelegd door [de Arbeidsinspectie](#). Het is dus verstandig om hiermee rekening te houden in de bedrijfsvoering en in de planning.



BEKIJK OOK

Benader ook de overwerkvergoeding pro rato voor de parttimers

Gevolg 2: bestaat er dan ook recht op loon?

In de besproken uitspraak ligt de nadruk op de vraag of er ook recht op loon bestaat over deze tien minuten opstarttijd. Let op: het label 'arbeidstijd' betekent niet automatisch dat de werknemer over die tijd ook recht op loon heeft.

Het recht op loon is afhankelijk van wat er in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden is afgesproken over loonbetaling. Er moet minstens het wettelijk minimumloon worden betaald. Maar verder is het aan partijen (en vakbonden) om afspraken te maken over de beloning. Door deze contractsvrijheid is het bijvoorbeeld mogelijk om af te spreken dat bepaalde arbeidstijd niet wordt beloond. Of wordt beloond tegen een lager tarief. Denk hierbij aan overwerk of in dit geval opstarttijd. In cao's, arbeidsvoorwaardenovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten kan van deze mogelijkheid gebruik worden gemaakt.

Als géén gebruik wordt gemaakt van deze ruimte om af te wijken van het gebruikelijke loon, kan de situatie ontstaan dat de werkgever gehouden is over de opstarttijd loon te betalen. In de arbeidsovereenkomst van de betreffende callcenter medewerker ging het bijvoorbeeld om een min-maxcontract. En was er afgesproken dat alle gewerkte uren boven het minimumaantal contracturen worden uitbetaald. Op basis hiervan oordeelde de rechters dat ook loon verschuldigd was over de tien minuten opstarttijd. Dit kan anders zijn geweest als was overeengekomen dat gedurende de opstarttijd geen of een lagere beloning verschuldigd is. Mits dat past binnen de grenzen van het wettelijke minimumloon.

Wat is er afgesproken?

Op het moment dat goede afspraken worden gemaakt over de beloning van

de opstarttijd kan worden voorkomen dat een werkgever deze tijd (volledig) moet uitbetalen. Echter, onder de begrenzings die voortvloeien uit de Arbeidstijdenwet, komt een werkgever niet uit wanneer er sprake is van arbeidstijd.

“Crux: Is een werknemer verplicht aanwezig te zijn en wat is er afgesproken rondom loon?”

Het is dus verstandig voor logistieke partijen die werknemers confronteren met verplichtingen voorafgaand en/of na hun dienst- zoals omkleden, spullen klaarzetten, overdracht doen, voorraden controleren, administratie verrichten, systeem op starten/afsluiten - om te toetsen of dit arbeidstijd is en te bekijken wat er is afgesproken rondom loonbetaling. Mocht u uw werknemers bijvoorbeeld een opstarttijd opleggen zonder deze tijd (volledig) uit te betalen, is het raadzaam hier een duidelijk beleid voor op te stellen en afspraken op te nemen in de arbeidsovereenkomst, de cao of de arbeidsvoorwaarden. Anders loop je het risico dat werknemers een beroep doen op het recht op loon over deze tijd. Deze vordering kan betrekking hebben op een periode tot vijf jaar terug.



BEKIJK OOK

Houd ziekteverzuim goed in de gaten



Anneke Nijk

ADVOCAAT BIJ LEXENCE



Lees ook



BLOG

02 OKT. 24

Benader ook de overwerkvergoeding pro rato voor de parttimers

Parttimers moeten veel meer uren overwerken dan fulltimers voordat zij recht hebben op een overwerkvergoeding. Hoe eerlijk is dat? Michelle Vrolijk, advocaat en partner bij ITL Attorneys Netherlands, pleit voor een modernere cao nu er steeds meer parttime-medewerkers in de logistiek actief zijn.



BLOG

26 SEP. 24

Ook in beter betaalde functies is flexibel werken hard nodig

Meer geld draagt nauwelijks nog bij aan meer werkgeluk, ook in de logistiek. Om aantrekkelijk te zijn is het aanbieden van flexibele werkregelingen – ook voor de managementfuncties – een betere optie. Je mag best positief egoïstisch zijn, vindt Serge Claesen.



BLOG

02 JUL. 24

Zo vergroot je de aantrekkingskracht van de logistieke sector

Het personeelstekort in de logistieke sector is de afgelopen jaren iets afgenomen. Dat ziet Pawan Jhinkoe-Rai, consultant logistiek bij Prottime. Het tekort is echter nog altijd nijpend. Wat zijn de beste oplossingen? Hoe vergroot je de aantrekkingskracht van de logistieke sector?



BLOG

19 JUN. 24

Geldt cao Beroepsgoederenvervoer ook voor eigen vervoer?

De cao Beroepsgoederenvervoer is van toepassing op 'vergunningplichtig vervoer'. Door rechters werd de toepassing soms al verbreed, in zaken rondom postbezorgers en fietskoeriers. Door een recente uitspraak van het Gerechtshof lijkt het nu ook onduidelijk of eigen vervoer onder de cao valt. Michelle Vrolijk, advocaat en partner bij ITL Attorneys Netherlands, denkt mee en heeft een tip voor eigen vervoerders.

Abonneren
Nieuwsbrieven

Thema's
Logistieke
dienstverlening

Logistiek.nl
Blogs
Praktijkverhalen

[Contact](#)[Klantenservice](#)[Werken bij VMN media](#)[Warehousing](#)[Supply chain](#)[E-fulfilment](#)[Vastgoed](#)[Duurzaamheid](#)[Online magazine](#)[Whitepapers](#)[Digitaal magazine](#)[Nieuws](#)[Volg Logistiek.nl](#)[Nieuwsbrieven](#)[LinkedIn](#)[Twitter](#)[Facebook](#)[Instagram](#)[Carrièrekansen](#)[Vacatures](#)[Vacatures Twitter](#)[Logistiek Academy](#)

Logistiek is onderdeel van VMN media. Lees in [ons manifest](#) waar VMN media voor staat. Op gebruik van deze site zijn de volgende regelingen van toepassing: [Algemene Voorwaarden](#) en [Privacy en Cookie beleid](#) | [Privacy instellingen](#)

