

Pauzebeleid Lelie zorggroep

Vastgesteld per 1 mei 2017. Praktische invoering per eerst volgende nieuwe (basis-) dienstrooster, uiterlijk 1-1-2018

Dit document is een addendum van het Roosterstatuut Lelie zorggroep, d.d. 22-11-2016. Wanneer het Roosterstatuut geëvalueerd en geüpdatet wordt, dient de inhoud van dit addendum opgenomen te worden in het Roosterstatuut.

De werkgever is verplicht om voor iedere werknemer een pauze van 30 minuten te organiseren wanneer een dienst langer dan 5,5 uur duurt (Arbeidstijdenwet artikel 5.4 lid 2a). De werknemer is verplicht om deze pauze ook als zodanig te gebruiken.

Een pauze waarin geen arbeid wordt verricht en die langer dan 15 minuten duurt is eigen tijd, dus zonder loondoorbetaling (CAO artikel 5.2 lid 4.).

De werkgever draagt de zorg dat iedere werknemer pauzes kan houden conform de ATW artikel 5.4 en CAO artikel 5.2 en dat er door de werknemer geen arbeid verricht wordt tijdens de pauze. Houdt de werknemer geen pauze, dan dient de werkgever de werknemer te wijzen op zijn verplichting de pauze te nemen. Tijdens de pauze dient de werknemer niet gestoord te worden voor arbeid.

De werkgever kan in uitzonderlijke gevallen wel verlangen dat de werknemer tijdens de pauze het gebouw niet kan verlaten omdat hij/zij voor zeer incidentele noodgevallen beschikbaar moet zijn voor arbeid. Een voorbeeld hiervan is wanneer er tijdens een dienst onvoldoende mensen aan het werk zijn om te handelen tijdens een calamiteit, bijvoorbeeld in de nachtdienst. In dat geval kan de pauze worden gezien als consignatie (CAO artikel 5.8 lid 2). Consignatie is een periode tussen twee opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Als de pauze voor noodgevallen onderbroken wordt voor arbeid dan is er geen sprake meer van pauze maar van arbeidstijd. Dit mag vanuit de arbeidstijdenwet alleen incidenteel plaatsvinden. Krijgt de oproep voor zeer incidentele noodgevallen structurele vormen, dan voldoet de werkgever niet de Arbeidstijdenwet en dient de werkgever dit op te lossen. De pauze dient op een ander moment genoten worden. Indien dit niet mogelijk is tijdens dezelfde dienst, dan betaald de werkgever de pauze door.