



Uitleg over de toepassing van de verschuivingsregeling, cao-compensatie en overwerk

Op 1 november 2025 wijzigt regelgeving ten aanzien van overuren, verschuivingen en cao-comp.

De uitleg hieronder heeft tot doel meer inzicht te verschaffen in de toepassing van de verschuivingsregeling, cao-compensatie en overwerk. Met deze publicatie vervalt de inhoud van de 'A4 special over de toepassing van de verschuivingsregeling, cao-compensatie en overwerk' van 19 december 2011.

Verschuivingsregeling

De politie hecht aan rust in roosters voor haar medewerkers. Tegelijkertijd is er ook het besef dat politiewerk soms vergt dat roosters gewijzigd moeten worden. Medewerkers waarvan diensten of delen van diensten verschuiven komen in sommige gevallen in aanmerking voor een verschuivingsvergoeding. Het dient als stimulans voor leidinggevendenden om op een juiste wijze te plannen. Anderzijds betekent de verschuivingsvergoeding ook financiële compensatie voor het ongemak dat de medewerker van de verschuiving ondervindt. Dit laatste betekent dat alleen verschuivingen in het kader van dienstbelang voor vergoeding in aanmerking komen. Als een dienst wordt gevergd omdat dit voor een medewerker beter uitkomt, is er voor beide medewerkers geen recht op vergoeding.

Wat is een verschuiving?

Er kan sprake zijn van verschuivingen in het '28-dagen rooster', het 'dienstrooster' en het 'dagrooster'.

Uiterlijk 28 dagen voor aanvang van de periode van 28 dagen waarop het betrekking heeft, maakt het bevoegd gezag het rooster bekend waarin de vrije zondagen en de wekelijkse rust worden vastgesteld. Een verschuiving van de vastgestelde vrije zondagen en wekelijkse rust kan uitsluitend op grond van dienstbelang en wordt vastgesteld in het dienstrooster. Een verschuiving van deze dagen in het dienstrooster levert aanspraak op de vergoeding op.

Uiterlijk 7 dagen voor aanvang de periode van 28 dagen waarop het rooster betrekking heeft, maakt het bevoegd gezag het dienstrooster bekend waarin wordt vastgesteld op welke dagen arbeid wordt verricht en welke dagen vrije dagen zijn. Een verschuiving van de vastgestelde vrije dagen kan uitsluitend op grond van dienstbelang en wordt vastgesteld in het (vastgestelde) dagrooster. Een verschuiving van deze dagen in het dagrooster levert aanspraak op vergoeding op.

Uiterlijk op de zevende dag, voorafgaande aan die waarop dienst moet worden gedaan maakt het bevoegd gezag het dagrooster bekend waarin wordt vastgesteld wat de tijdstippen zijn van aanvang en einde van de dienst.

Een verschuiving van de vastgestelde tijdstippen binnen zeven dagen voor aanvang en einde van de dienst kan uitsluitend:

- a. Met instemming van de betrokken ambtenaar of
- b. Als op grond van artikel 2:2 of 2:5 ATW van de Arbeidstijdenwet die wet niet van toepassing is.

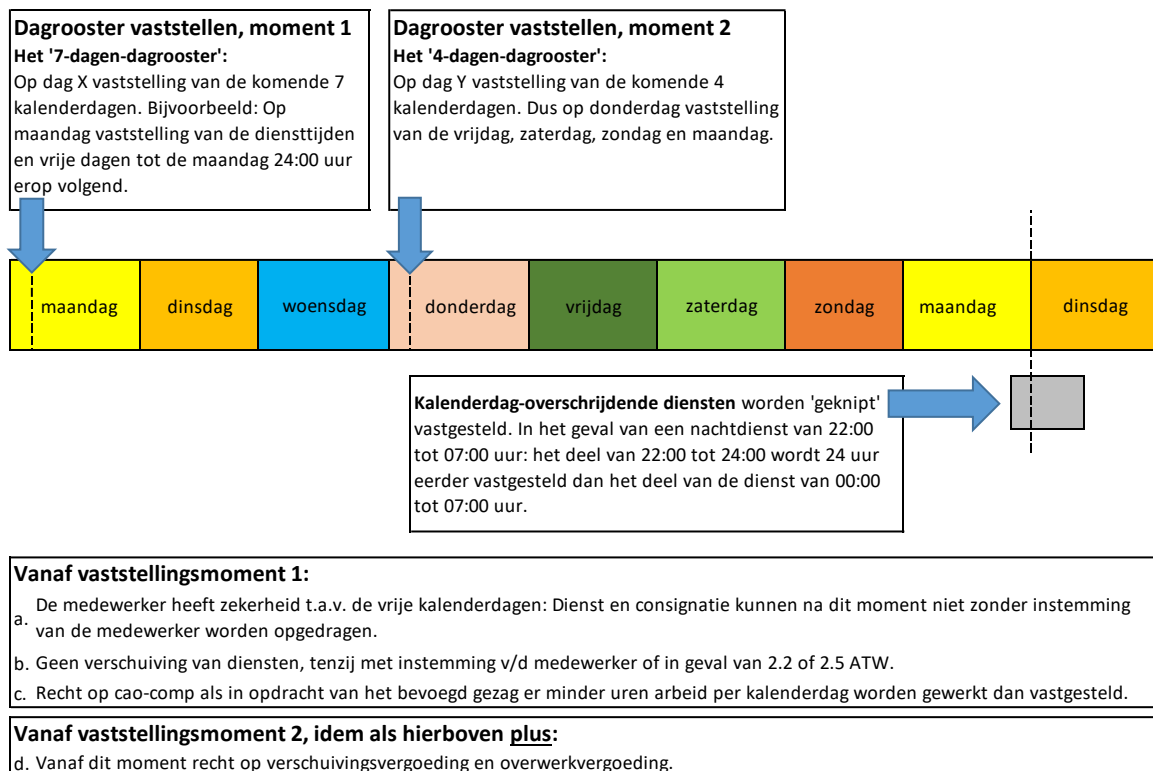
Verschuivingsvergoeding

Als een verschuiving in dienstbelang plaatsvindt is er sprake van recht op verschuivingsvergoeding per geregistreerd verschuivingsuur waarop daadwerkelijk arbeid verricht is.

Een verschuiving op verzoek van de medewerker is mogelijk maar in dat geval ontstaat geen recht op verschuivingsvergoeding.

Hoewel het dagrooster zeven dagen van tevoren wordt vastgesteld betekent dit niet dat in het gehele dagrooster recht bestaat op de verschuivingsvergoeding. Dat recht ontstaat pas bij een verschuiving binnen vier dagen voor aanvang van de dienst.

Binnen het dagrooster zijn er dus feitelijk twee vaststellingsmomenten. Schematisch ziet dat er als volgt uit:



NB: Elke kalenderdag wordt in het dagrooster maar één keer vastgesteld. Bij een nieuwe vaststelling van het dagrooster een dag later wordt een nieuwe dag aan het dagrooster toegevoegd. Het rooster van de tussenliggende dagen is al eerder vastgesteld.

Tussentijdse verschuivingen

Bij het bepalen van de verschuivingsvergoeding wordt eenmalig teruggekeken. Concreet betekent dit dat:

- het vastgestelde 28-dagenrooster eenmalig wordt vergeleken met het vastgestelde dienstrooster;
- het vastgestelde dienstrooster eenmalig wordt vergeleken met het vastgestelde dagrooster;
- het vastgestelde 4-dagen-dagrooster eenmalig wordt vergeleken met de feitelijk gewerkte/geregistreerde uren.

Geconstateerde afwijkingen vallen onder de verschuivingsregeling. Elk verschoven uur waarop daadwerkelijk arbeid is verricht – in dienstbelang – komt voor vergoeding in aanmerking.

Zoals gesteld wordt er eenmalig teruggekeken. Tussentijdse verschuivingen komen niet voor vergoeding in aanmerking. Voorbeeld: Een medewerker stemt ermee in dat hij twee dagen later een late dienst draait i.p.v. een vroege dienst. De dag erna stemt hij in met het feit dat hij toch de oorspronkelijke vroege dienst draait. In dit geval was er een vroege dienst vastgesteld in het dagrooster en uiteindelijk wordt er ook een vroege dienst geregistreerd. Er is dan geen recht op verschuivingsvergoeding. Vanwege de impact die tussentijdse verschuivingen kunnen hebben op het privéleven van medewerkers dienen deze zoveel mogelijk te worden beperkt.

Verschuivingen enkel van toepassing op kalenderdagen

Roosters worden vastgesteld per kalenderdag. Het is niet mogelijk om uren van de ene kalenderdag naar een andere kalenderdag te verschuiven. Een late dienst van 14:00 tot 23:00 wijzigen in een nachtdienst door de hele dienst te verschuiven is dus niet mogelijk.

In het dagrooster kunnen geplande diensten overdag wel een nachtdienst worden, maar dan is er op twee kalenderdagen sprake van een verschuiving plus recht op cao-compensatie (uitleg over cao-comp staat op pagina 3). Dat is hieronder schematisch weergegeven.

Ma	Di	Wo	Do
7-16:30	14-23	14-23	
7-16:30	cao-comp 14 - 21	22-7	14-16

De in het 7-dagen dagrooster vastgestelde late diensten op dinsdag en woensdag worden één nachtdienst. De medewerker heeft de zekerheid dat hij de uren die hij hiermee misloopt niet op een later tijdstip hoeft in te halen. Op dinsdag mag de medewerker daarom 7 uren cao-comp verantwoorden en op woensdag 2 uren cao-comp. Daarmee komt het aantal jaarwerkplanuren voor deze twee kalenderdagen weer uit op 18 uren totaal volgens de eerdere vaststelling in het dagrooster. Bij het samenvoegen van diensten op twee kalenderdagen tot één kalenderdag-overschrijdende dienst dient de medewerker de uren cao-comp-uren te verantwoorden op de uren dat er geen sprake is van een inconvenientenvergoeding of, indien er geen uren zijn zonder inconvenientenvergoeding op die dag, op de uren dat er sprake is van de laagste inconvenientenvergoeding van die kalenderdag.

In bovenstaande casus hoeft de medewerker later geen uren meer in te halen. Hij ontvangt de inconvenientenvergoeding van de nachtdienst + 8 uren verschuivingsvergoeding. Op dinsdag is er namelijk maar 1 uur verschoven (het uur van 22:00 – 23:00 stond namelijk ook al in het oorspronkelijke rooster) en op woensdag is er sprake van 7 uren verschuiving.

Het samenvoegen van twee diensten tot één dienst is vanuit het oogpunt van capaciteitsmanagement een dure optie. In bovenstaand voorbeeld wordt de helft van de oorspronkelijke 18 uren arbeid niet besteed aan werk. Als het vaak nodig is om een dergelijke ingreep te doen, is het raadzaam dat de leidinggevende kijkt naar andere structurele oplossingen, bijvoorbeeld het standaard inplannen van 1 medewerker meer voor de nachtdiensten, eventueel in samenwerking met andere teams.

Wat is cao-compensatie?

Als het bevoegd gezag de medewerker niet houdt aan het verrichten van de dienst, zoals vastgesteld in het 7 dagen ervoor vastgestelde dagrooster, of het bevoegd gezag die dienst verkort zonder instemming van de medewerker, dan wordt de medewerker geacht het volledige aantal uren arbeid (zoals vastgesteld in het dagrooster) te hebben verricht.

De medewerker heeft hiermee de rechtszekerheid dat de duur van een in het dagrooster vastgestelde dienst niet meer wordt aangepast. Als door gewijzigde omstandigheden de inzet van de medewerker bij een vastgestelde dienst niet meer nodig zou zijn, komt de eventuele verkorting van de dienst voor rekening van het bevoegd gezag. Zodoende heeft de medewerker de zekerheid dat hij deze uren niet later alsnog moet inhalen.

Voor het recht op cao-compensatie wordt er gekeken naar de in het 7-dagen dagrooster vastgestelde aantal uren arbeid per kalenderdag. Als er binnen zeven dagen voor aanvang van de dienst op last van de leidinggevende op een kalenderdag minder uren arbeid worden verricht dan dat er waren vastgesteld, kan de medewerker de ontbrekende uren als 'cao-comp' verantwoorden. Bij het gebruik van cao-comp heeft de medewerker ook de zekerheid dat hij de inconvenientenvergoeding ontvangt voor die uren.

Voorbeelden:

Een medewerker is op zaterdag ingepland voor een dienst van 07:00 tot 16:30 i.v.m. een evenement. Op de dag zelf constateert de leidinggevende dat het evenement om 14:30 uur veel minder inzet vergt en er geen vervangende werkzaamheden voorhanden zijn. De medewerker mag 2 uur eerder stoppen met zijn dienst. De uren van 14:30 tot 16:30 verantwoordt de medewerker als cao-comp. Hiermee heeft hij de zekerheid dat hij deze uren niet later hoeft in te halen en hij behoudt de inconvenienten-vergoeding van die uren.

Za
7-16:30
7-14:30 cao-comp 14:30 16:30

Een medewerker heeft op maandag een dienst met de 4^e reanimatie van die week. De medewerker zit er behoorlijk doorheen. De leidinggevende besluit dat de medewerker de twee daaropvolgende dagen niet hoeft te komen werken. De medewerker verantwoordt de arbeidsuren van deze diensten met cao-comp. Hiermee heeft de medewerker de zekerheid dat deze uren later niet ingehaald hoeven te worden en de medewerker behoudt de inconvenienten-vergoeding van die diensten.

Ma	Di	Wo	Do
7-16:30	14-23	14-23	
7-16:30	cao-comp	cao-comp	

Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan: een dienst in opdracht van het daartoe bevoegde gezag buiten de voor de ambtenaar vastgestelde arbeidstijden, voor zover daardoor de – in het 4-dagen dagrooster – per kalenderdag vastgestelde arbeidstijd wordt overschreden.

Voorbeeld:

Een medewerker heeft een vroege dienst tot 15:00 uur. Door de afhandeling van een aanrijding loopt de dienst uit tot 17:00 uur. Op deze kalenderdag betreft dat twee extra uren arbeid. De uren worden verantwoord als overuren.

Als het bevoegd gezag vindt dat de ambtenaar op een in het 4-dagen-dagrooster vrije dag alsnog in dienst moet komen (instemming van de medewerker is dan vereist), dan worden de te werken uren aangemerkt als overwerk.

Als er op het laatste moment sprake is van het toevoegen van een nachtdienst aan het rooster van een medewerker, kan het zijn dat een aantal uren van de oorspronkelijk geplande dienst overdag niet gewerkt kunnen worden. In dat geval is er recht op cao-compensatie.

Op verzoek van de leidinggevende draait een medewerker een nachtdienst i.p.v. een late dienst. Op dinsdag heeft de medewerker recht op 7 uren cao-comp + 1 uur verschuivingsvergoeding. De uren op woensdag van 00:00 tot 07:00 uur worden aangemerkt als overwerk. Op deze kalenderdag stonden immers eerder – in het vastgestelde 4-dagen dagrooster – geen uren.

Ma	Di	Wo	Do
7-16:30	14-23		14-23
7-16:30	cao-comp 14 - 21	22-7	

Overuren in relatie tot dienstreizen

Reistijd wordt niet altijd in het rooster verwerkt. Dit heeft te maken met de grote verscheidenheid aan reistijden voor alle medewerkers. Het is ondoenlijk om, per individu afgestemd, vooraf deze verschillende reistijden in het rooster te verwerken. De komst van Anders Roosteren en plaats- en tijdonafhankelijk werken versterkt dit. Bij een dienstreis is voortaan het moment van kennisname van belang om te bepalen of er sprake is van overuren. Of de reistijd wel of niet van tevoren is vastgelegd in het plansysteem is dus niet van belang. Als een medewerker meer dan vier dagen van tevoren op de hoogte is of redelijkerwijs kan zijn dat een dienstreis moet worden ondernomen, kan er geen sprake zijn van overuren ten gevolge van die dienstreis. Ten aanzien van eventuele extra reistijd boven op de reguliere reistijd (ten gevolge van files, OV-vertraging, omleidingen, lekkende band etc.) geldt hetzelfde als voor de reguliere reistijd. De medewerker kan zelf het beste inschatten hoelang de reis ongeveer zal duren op basis van vertrek- en eindpunt, wijze van vervoer, dag van de week en tijdstip van vertrek.

Voorbeelden:

Een medewerker die in Groningen woont krijgt de mededeling dat hij over drie maanden twee opleidingsdagen (met overnachting) bij het PLOG in Ossendrecht dient te volgen. Bij de vaststelling van het dagrooster is de reistijd niet in het rooster van de medewerker opgenomen. De medewerker dient in dit geval de reistijd als meeruren te verantwoorden. Hij had immers al eerder kennisgenomen van deze opleiding en kon van tevoren rekening houden met het feit dat hiermee reistijd gemoeid zou zijn.

In bovenstaande casus heeft de medewerker op de terugweg van de laatste cursusdag vertraging met het openbaar vervoer. De reis die regulier 2 uur duurt, duurt door de vertraging 2,5 uur. Ook dit half uur extra wordt niet als overwerk aangemerkt. De totale reistijd van 2,5 uur verantwoordt de medewerker als meeruren.

Een deze week geconsigneerde ME'er krijgt vandaag te horen dat hij morgen bijstand dient te verlenen op zijn oorspronkelijke geplande vrije dag. In dit geval tellen zowel de reistijd als de dienst zelf als overuren. De medewerker nam er immers pas kennis van binnen het vastgestelde 4-dagen-dagrooster.

Tussentijdse wijzigingen bij overuren

Zoals eerder gesteld worden tussentijdse verschuivingen niet geteld. Ditzelfde principe is ook van toepassing voor tussentijdse wijzigingen bij overuren.

Voorbeeld:

Een medewerker krijgt op dinsdagmorgen te horen dat hij de dag erna in ME-verband wordt ingezet vanwege een plotselinge demonstratie. De woensdag is een vrije dag in het rooster van deze collega. De dienst wordt ingepland en leidt tot 8 uur overwerk.

Op dinsdagavond blijkt dat de demonstratie geen doorgang zal vinden en dat ME-inzet niet meer vereist is. De inzet van de ME gaat niet door en daarmee vervalt de eerder aangezegde dienst voor de medewerker. Daarmee wordt de woensdag weer een vrije dag. Er is in dit geval geen recht op overuren, overurenvergoeding of cao-comp.

Overuren uit consignatie

Bij arbeid/oproep uit consignatie moet rekening gehouden worden met de maximale arbeid die de medewerker in een zogenaamd schuivend paneel van 24 uur aaneengesloten mag werken (NB: het gaat hier dus niet om kalenderdagen). De maximale arbeid in elke periode van 24 uur bedraagt in deze gevallen maximaal 13 uur.

In het onderstaande schema wordt ter illustratie zichtbaar hoe schuivende panelen werken, als er in een periode van 24 aaneengesloten uren, naast een reguliere dagdienst van 08.30 tot 17.00 uur, ook een oproep uit consignatie is voortgekomen tussen 22:30 en 03:30 uur

	8.30 uur	17.00 uur			8.30 uur	17.00 uur
Rooster	Dagdienst				Dagdienst	
Uitvoering	Dagdienst		Oproep		Dagdienst	
Arbeidstijd	8 uren		5 uren		8 uren	
Check 1	Max. 13 uur per 24 uur					
Check 2		Max. 13 uur per 24 uur				
Check 3			Max. 13 uur per 24 uur			

In onderstaand voorbeeld staat de medewerker op de woensdag en donderdag gepland voor twee dagdiensten. Daarnaast is de medewerker geconsigneerd tussen deze twee diensten in. De medewerker wordt tijdens de consignatie om 22:00 uur opgeroepen en verricht arbeid tot 03:00 uur.

In dit voorbeeld heeft de medewerker recht op 5 overuren. Bij het verrichten van dienst tijdens consignatie is er altijd sprake van overwerk. De Arbeidstijdenwet stelt dat de medewerker bij oproepen tijdens consignatie maximaal 13 uur arbeid kan verrichten per 24 uur, zonder dat hiervoor compenserende rust hoeft te worden geboden. De medewerker kan op de woensdag om 09:00 uur gewoon met zijn/haar werk aanvangen. In deze casus is daarom geen sprake van cao-comp.

Het tellen van de periode van 24 uur begint in deze casus op dinsdag om 09:00, bij aanvang van de dienst dus. Van dinsdagmorgen 09:00 uur tot woensdagmorgen 09:00 uur werkt de medewerker totaal 13 uur (8 uur van de dagdienst + 5 uur van de oproep uit consignatie).

	Di	Wo
Gepland	9-17 consignatie 9-17	
Gewerkt	9-17 oproep 22-03 9-17	

In onderstaande casus is er sprake van een dermate lange oproep uit consignatie dat de leidinggevende besluit dat de medewerker de oorspronkelijk geplande dienst van woensdag niet meer hoeft te verrichten. In dat geval worden die uren cao-comp. De uren van de oproep zijn ook in dit geval overuren.

Uiteraard is duidelijk dat in dit voorbeeld sprake is van een ATW-overtreding: Er wordt immers meer dan 13 uur arbeid verricht in de 24 uur na de start van deze periode op dinsdag om 09:00 uur. Hoewel de overtreding mogelijk, in dit geval, met een beroep op 2.5 ATW ongedaan kan worden gemaakt, verdient het uiteraard de voorkeur om dit soort situaties te voorkomen.

	Di	Wo
Gepland	9-17 consignatie 9-17	
Gewerkt	9-17 oproep 20-09 cao-comp	

Cao-comp en overuren bij meerdaagse opleidingen

Bij meerdaagse opleidingen is er geen sprake van overuren en cao-comp mits de medewerker bij het volgen van een opleiding niet minder uren werkt dan voor de medewerker voor het volgen van de opleiding zijn vastgesteld. Hierbij wordt gekeken naar de vastgestelde opleidingsuren per week.

Voorbeeld:

Een medewerker is ingepland voor een ME-opleiding. Het geplande aantal opleidingsuren per week is totaal 40 uur: maandag t/m vrijdag, 8 uur per dag. In de nacht van woensdag op donderdag worden de cursisten gewekt voor een nachtelijke oefening die 2 uur duurt. Op vrijdag worden de cursisten 2 uur eerder dan vastgesteld in het dagrooster naar huis gestuurd.

In dit geval is het totaal aan gerealiseerde opleidingsuren van deze week gelijk aan het geplande aantal opleidingsuren. Er is in dit geval dus geen recht op overuren ten aanzien van de nachtelijke oefening en geen recht op cao-comp op de vrijdag.

De medewerker heeft wel recht op de inconvenientenvergoeding voor de uren van de nachtoefening.

De medewerker kan deze uren dus verantwoorden maar doet dit in dit geval zonder 'dienstbelang' aan te vinken.

Op de vrijdag verantwoordt de medewerker 2 uren minder dan gepland.

Rust in roosters

Zoals eerder gesteld hecht de politie aan rust in roosters en planbare vrije tijd voor de medewerkers.

In het dagrooster (de dag van vandaag plus de volgende 7 kalenderdagen) zijn de vrije dagen beschermd. Dat betekent dat de medewerker ervan mag uitgaan dat de vrije dagen in het dagrooster ook echt vrije dagen blijven, tenzij de medewerker zelf instemt met een wijziging of als er sprake is van uitzonderlijke operationele omstandigheden.

Hieronder volgt een limitatieve opsomming van de mogelijkheden voor leidinggevendenden om binnen het 7-dagen-dagrooster wijzigingen aan te brengen. Dit geldt zowel voor het opdragen van daadwerkelijke dienst als het opdragen van consignatie.

Verschuivingen:

- Een medewerker stemt in met een verschuiving: De medewerker was al ingepland op de betreffende kalenderdag en stemt in met wijziging van begin- en eindtijd van de dienst. Het aantal te werken uren blijft gelijk.
- Een medewerker stemt niet in met een verschuiving, maar de leidinggevende draagt deze toch op i.v.m. een 2.2 ATW of 2.5 ATW situatie.

Overwerk:

- Een medewerker wordt opgedragen op een kalenderdag, gepland of bij het uitlopen van een dienst, eerder in dienst te komen en/of langer in dienst te blijven.
- Een medewerker stemt in met overwerk op een vrije kalenderdag.
- Een geconsigneerde medewerker (die al geconsigneerd was voordat het dagrooster was vastgesteld) wordt in dienst geroepen.