

COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

Gegevens

Bevoegd gezag @

Naam ambtenaar @

Datum 4 april 2018

Advies betreffende het voorgenomen besluit tot afwijzing van het verzoek van:

@

De Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie (verder: Commissie) geeft het navolgende advies over de voorgenomen afwijzing door het bevoegd gezag van de aanvraag van de werktijdenmodaliteit van @ (verder: ambtenaar).

Verloop van de procedure

Het bevoegd gezag is voornemens het verzoek af te wijzen.

Het e-mailbericht van @, waarin het bevoegd gezag verzoekt om advies over de afwijzing van de door de ambtenaar gewenste werktijdenmodaliteit, is bij het secretariaat van de Commissie ontvangen op diezelfde datum.

Gevraagde werktijdenmodaliteit, arbeidsduur en functie

De gevraagde werktijdenmodaliteit luidt niet te worden ingezet op maandag van 00:00 tot 24:00.

Daarnaast vraagt de ambtenaar om een 9 uren modaliteit. Uit het dossier leidt de Commissie af dat is bedoeld dat de werktijd wordt ingevuld met diensten van 9 uur.

De ambtenaar is werkzaam in de functie van generalist meldkamer, niveau s7, op basis van een 36-urig dienstverband, waarbij 6 uur per week ouderschapsverlof wordt genoten.

Standpunt bevoegd gezag

De modaliteit met betrekking tot het niet verrichten van diensten op maandag is door het bevoegd gezag toegekend.

Het bevoegd gezag is voornemens de modaliteit met betrekking tot het verrichten van 9 uren diensten af te wijzen.

Hiervoor zijn de volgende argumenten aangevoerd:

Op het OC worden 8,5 uren diensten verricht. Dit is inclusief een briefing van 15 minuten en een debriefing van 15 minuten.

Het toekennen van een 9 uren modaliteit is daarom niet mogelijk.

Het verlengen van de diensten tot 9 uur zou leegloop veroorzaken.

Er is nu sprake van een aantal gevallen waarbij medewerkers werkzaam zijn op basis van 9 uren diensten, maar het streven is om deze in 2019 te beëindigen.

Capaciteitsmanagement

Aangegeven is dat binnen DROC Den Haag aan capaciteitsmanagement wordt gedaan.

Overleg

Het bevoegd gezag geeft aan dat overleg heeft plaatsgevonden tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar over de gewenste modaliteiten. Dit heeft niet geleid tot aanpassing daarvan.

Uit navraag op de hoorzitting is gebleken dat geen groepsoverleg over dit onderwerp heeft plaatsgevonden.

Hoorzitting

Het verzoek is behandeld in de zitting van de Commissie d.d. 22 maart 2018. De Commissie bestond uit: de heer mr. J. Stuitje (voorzitter), de heer W. Vleeming (lid), de heer C.M. Kouwenhoven (lid). De heer P. Wesdorp was als deskundige aan de Commissie toegevoegd. De Commissie werd bijgestaan door de heer H.S. Bouma (secretaris).

De ambtenaar is ter zitting in persoon verschenen, bijgestaan door @.

Namens het bevoegd gezag is verschenen @.

Samenvattend verslag van de hoorzitting d.d. 22 maart 2018:

De voorzitter geeft iedereen de gelegenheid om zich voor te stellen. Vervolgens geeft de voorzitter een overzicht van de stukken die het dossier bevat.

Vervolgens wordt aan partijen de gelegenheid geboden om hun standpunten toe te lichten en om vragen van de Commissie te beantwoorden.

Van de zijde van de ambtenaar:

Namens de ambtenaar is een pleitnota voorgelezen die hier als ingelast moet worden beschouwd en die als bijlage bij het advies is gevoegd.

Daarnaast is toegelicht dat wel overleg over modaliteiten heeft plaats gevonden, maar de ambtenaar is daar zelf niet bij betrokken. Zij vernam dat de 9-uursdiensten ter discussie stonden. Daarom heeft zij opnieuw een aanvraag daartoe gedaan.

Tijdens de sollicitatieprocedure heeft zij aangegeven dat zij volgens het 9-uursrooster haar werkzaamheden verrichtte en dat zij dit gaarne zo wilde houden. Werken volgens een 8,5-uurs rooster betekent dat zij jaarlijks circa 14 diensten extra dient te verrichten.

De ambtenaar stelt dat zij zich door het aantal extra diensten en vanwege de zaken die zij hiervoor door haar thuissituatie moet organiseren hierdoor genoodzaakt ziet om weer terug te gaan naar de uitvoerende dienst waar het wel mogelijk is om volgens een 9-uurs rooster te werken.

Van de zijde van het bevoegd gezag:

Namens het bevoegd gezag is aangegeven, dat de modaliteiten jaarlijks opnieuw worden getoetst. De ambtenaar is nieuw komen werken bij de meldkamer. Zij heeft in november 2017 een aanvraag gedaan welke is toegekend, het betreft een modaliteitsdag. Hiermee vervielen de voorgaande modaliteiten. Een maand later heeft zij wederom een modaliteitsaanvraag gedaan. Ondanks dat deze later is ingediend dan procedureel de bedoeling was, is de aanvraag toch in behandeling genomen. Vanuit het oogpunt van bedrijfsvoering wil het bevoegd gezag de aanvraag afwijzen. Spreker geeft aan niets tegen 9-uurs roosters te hebben maar dat het bevoegd gezag niet beschikt over de daarvoor benodigde capaciteit. Het gaat om een solitair functionerende afdeling die niet elders personeel kan inlenen. Een aantal medewerkers dat wel volgens een patroon van 9-uur diensten werkzaam is, verricht naast de werkzaamheden als meldkamerfunctionaris nog andere werkzaamheden om alle werktijd nuttig te besteden. Er zijn niet voldoende andere werkzaamheden om dit voor alle medewerkers die dit willen mogelijk te maken. Het gevolg zou zijn dat de inzet niet efficiënt gebeurt.

Gevraagd naar de verplichte pauzes vanwege intensief beeldscherm werk is aangegeven dat het gaat om geconsigneerde pauzes, men wordt afgewisseld.

Naar de mening van het bevoegd gezag is sprake van een zwaarwegend dienstbelang omdat de doelmatigheid van de inzet in het geding is. Daarnaast is sprake van een probleem met zowel de formatie als de bezetting. Door het verminderde aantal diensten dat door medewerkers kan worden verricht door uit te gaan van 9-uursroosters ontstaat tevens een probleem bij het vervangen van afwezige medewerkers. Daarnaast wordt voor het alsnog toekennen van 9-uursroosters gekeken naar persoonlijke omstandigheden.

Hiernaar gevraagd is aangegeven dat geen groepsoverleg heeft plaatsgevonden. Er is gezocht naar werkzaamheden die kunnen worden verricht buiten de reguliere meldkamer werkzaamheden. Echter, er is onvoldoende aanvullend werk om voor iedereen een zinvolle tijdsbesteding te geven ter opvulling van de 9-uurs dienst.

Er zijn 36 medewerkers die werken volgens een 9-uurs rooster. Zij verrichten extra werkzaamheden. Hierbij is onder meer gekeken naar de persoonlijke omstandigheden. Komend jaar zal de situatie opnieuw worden beschouwd. Ook het kopen van vrije tijd is beperkt.

Juridisch kader

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2012-2014 zijn afspraken gemaakt over aanpassingen in de modaliteitenregeling. Deze zijn verwerkt in artikel 12a van het Barp. De modaliteitenregeling is daarbij op een drietal punten aangepast, namelijk:

- de benadrukking dat de medewerker mede verantwoordelijk is voor een goede bedrijfsvoering;
- het in groepsverband bespreekbaar maken en toetsen van de aangevraagde modaliteiten;
- de jaarlijkse aanvraag en beoordeling van modaliteiten.

Artikel 12a Besluit algemene rechtspositie politie luidt als volgt:

1. Op aanvraag van de ambtenaar kent het bevoegd gezag een werktijdenmodaliteit toe, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.
2. Een werktijdenmodaliteit is een patroon van arbeidstijden dat leidt tot een herkenbaar patroon van vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen.
3. Indien het bevoegd gezag voornemens is de aanvraag niet of niet volledig in te willigen, vraagt het bevoegd gezag binnen vier weken advies van een door Onze Minister in te stellen Commissie.
4. De Commissie wordt paritair samengesteld en brengt binnen zes weken na ontvangst van de adviesaanvraag een schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag en aan de betrokken ambtenaar.
5. Het bevoegd gezag besluit binnen zes weken nadat het in het vierde lid bedoelde advies is uitgebracht. Indien binnen genoemde termijn nog geen besluit is bekendgemaakt, wordt de aanvraag, voor zover het advies strekt tot toekenning van de aanvraag, door het bevoegd gezag toegekend voor twaalf maanden, ingaande uiterlijk zes weken na dagtekening van het advies.

Overwegingen van de Commissie

Op grond van artikel 12a van het Besluit algemene rechtspositie politie brengt de Commissie advies uit aan het bevoegd gezag en de ambtenaar over de afwijzing van de aanvraag tot wijziging van de werktijdenmodaliteit van ambtenaar.

Volgens genoemd artikel kent het bevoegd gezag de door de ambtenaar voorgestane werktijdenmodaliteit toe, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Uit de toelichting op het artikel blijkt dat bij de toets de belangen van de ambtenaar, de dienst en van andere medewerkers van de afdeling in de overwegingen worden betrokken. Bij de afweging van die belangen zal moeten worden vastgesteld of het bevoegd gezag een dusdanig zwaarwegend dienstbelang heeft dat van hem niet gevergd kan worden dat het bevoegd gezag het verzoek van de ambtenaar inwilligt. De systematiek luidt dat de gevraagde modaliteit wordt toegekend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.

Een ambtenaar kan volstaan met het indienen van een verzoek, dat klaarblijkelijk niet ontbloeit mag zijn van enige grond – zoals het geval bij de indiening van het verzoek vanwege de vraag naar meer herkenbare vrije tijd. Een inhoudelijke motivering van het verzoek op grond van artikel 12a Barp is niet noodzakelijk. Aan de motivering van het voornemen van het bevoegd gezag om het verzoek af te wijzen, worden hoge eisen gesteld. De zwaarwegendheid van het belang dient door het bevoegd gezag te worden aangetoond.

Verder wijst de Commissie in algemene zin op het volgende.

Bij de toetsing van de adviesaanvragen heeft de Commissie behalve het bepaalde bij artikel 12a Barp ook rekening te houden met relevante wet- en regelgeving op het terrein van arbeidstijden, zoals de Arbeidstijdenwet en daarop gebaseerde regelgeving.

Als het verzoek inzake werktijdenmodaliteiten is gebaseerd op andere wet- en regelgeving, zoals de Wet aanpassing Arbeidsduur, dan is de Commissie voor dat onderdeel niet bevoegd en geeft zij daarover dan ook geen advies.

De adviestaak van de Commissie beperkt zich tot het verzoek om wijziging van de werktijdenmodaliteit. Hieronder wordt verstaan de verdeling van het dienstverband in dagen en uren, zoals de 36-uren van het dienstverband in vier diensten van negen uur per week. De adviestaak van de Commissie strekt zich niet uit tot de inroostering van de arbeidsuren.

Op grond van de ter beschikking staande stukken en de door partijen gegeven toelichting ter hoorzitting overweegt de commissie in de voorliggende casus het volgende.

De beoordeling door het bevoegd gezag van een aanvraag van de politieambtenaar tot wijziging van de werktijdenmodaliteit op grond van artikel 12a Barp betreft een *individuele toets* waarbij de belangen van de politieambtenaar en de belangen van het bevoegd gezag worden gewogen.

Naar de mening van het bevoegd gezag is er sprake van een zwaarwegend dienstbelang dat zich verzet tegen de toekenning van de gevraagde werktijdenmodaliteit.

De commissie heeft op basis van de door het bevoegd gezag verstrekte inlichtingen vastgesteld dat het bevoegd gezag ter ondersteuning van zijn standpunt verwijst naar de beperkte beschikbare capaciteit. De commissie merkt op dat dit uitgangspunt de toekenning op basis van artikel 12a Barp van individuele arbeidspatronen, voor wat betreft de negen uren werktijdenmodaliteit, illusoir maakt. Hierdoor wordt van de ambtenaar een onevenredige bijdrage gevraagd ter leniging van een capaciteitsprobleem van het bevoegd gezag.

Daarnaast wijst de commissie erop dat 36 personen wel een positief besluit op de aanvraag voor een negen uren werktijd modaliteit hebben ontvangen. Op de hoorzitting is gewezen op de persoonlijke omstandigheden die hiervoor de aanleiding zijn.

Als eerste merkt de commissie hierover op, dat persoonlijke omstandigheden bij de toekenning van modaliteiten geen rol mogen spelen. De lusten en de lasten van het werken in roosterdienst behoren gelijkmatig over de medewerkers te worden verdeeld.

Vervolgens wijst de commissie erop dat geen groepsoverleg heeft plaats gevonden, zoals in de regelgeving is voorgeschreven. Het groepsoverleg is met name bedoeld om de belangen van de individuele medewerkers binnen de eenheden op elkaar en op die van de dienst af te stemmen en te komen tot een gelijkmatige verdeling van de mogelijke voor- en nadelen van de mogelijke roostering en de daarmee samenhangende modaliteiten. Dit had wellicht kunnen leiden tot een (tijdgebonden) verdeling van werkzaamheden waardoor meer medewerkers een deel van het jaar de 9-uursmodaliteit bij toerbeurt zouden kunnen genieten. Hiertoe zou het bevoegd gezag allereerst een berekening moeten maken, op grond waarvan vervolgens in overleg met de betrokkenen een modus kan worden afgesproken. Dit heeft het bevoegd gezag evenmin gedaan.

De commissie heeft begrip voor het streven naar doelmatigheid van het bevoegd gezag, maar is van mening dat in deze casus de voorgeschreven beleidsprocedure niet is gevolgd, hetgeen ertoe heeft geleid dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van een evenredige verdeling van voor- en nadelen. Immers, alle individuele verzoeken moeten worden behandeld en in een groepsoverleg worden besproken. Omdat hieraan voorbij is gegaan, acht de commissie een zwaarwegend dienstbelang niet aangetoond.

Dit alles overziend, komt de Commissie tot het volgende advies.

Advies

De commissie is tot het oordeel gekomen dat in casu niet kan worden vastgesteld of sprake is van een zwaarwegend dienstbelang, omdat in het proces het groepsoverleg alsmede de individuele weging niet hebben plaatsgevonden. Geadviseerd wordt dat het bevoegd gezag alsnog het bedoelde overleg en weging doet verrichten, hierbij uitdrukkelijk rekening houdend met hetgeen de commissie hierboven heeft overwogen.

De commissie stelt het zeer op prijs wanneer u haar een afschrift van uw beslissing op de modaliteitsaanvraag toezendt.

Den Haag, 4 april 2018