

COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

Gegevens

Bevoegd gezag : Eenheid @

Naam ambtenaar : De heer @

Datum 18 november 2015

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

De heer @

De Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie (verder: Commissie) geeft het navolgende advies over het voornemen van het bevoegd gezag om de aanvraag tot wijziging van de werktijdenmodaliteiten van de heer @ (verder: ambtenaar) af te wijzen.

I VERLOOP VAN DE PROCEDURE

De heer @ is in de functie van @ werkzaam in het Basisteam @ met een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week. Hij heeft gebruik gemaakt van de RPU met als resultante dat een werkweek resteert van gemiddeld 24 uur per week. Hij maakt verder gebruik van de bestaande regeling voor nachtdienstonthefing. Het bevoegd gezag heeft hem vrijgesteld voor het verrichten van dienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

De ambtenaar heeft met het "Aanvraag-/wijzigingsformulier werktijdenmodaliteiten" d.d. 30 oktober 2014 het bevoegd gezag verzocht om toekenning van werktijdenmodaliteit als volgt:

- dinsdag vanaf 17.00 uur vrij
- om het andere weekend de zaterdag en zondag vrij
- even periodes de vrijdag voor het 2^e vrije weekend en oneven periodes de vrijdag voor het eerste vrije weekend vrij

Het bevoegd gezag is voornemens het verzoek af te wijzen.

Het verzoek d.d. @ om advies over de voorgenomen afwijzing van het verzoek om toekenning van de werktijdenmodaliteit van de ambtenaar is bij het secretariaat van de Commissie ontvangen op de zelfde datum.

Het basisteam@ is onderdeel van het district (sector) @ van de Eenheid @. Hij vervult in de breedte de bij de functie horende politiewerkzaamheden en heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor het wijkcluster @. De heer @ is aangesteld als wijkagent voor dit gebied.

De bij de functie van de heer @ behorende werkzaamheden worden gevraagd en uitgevoerd: 24 uur per dag, 7 dagen per week.

De heer @ voert zelfstandig de tot taak zijn taak behorende werkzaamheden uit. Zijn werkzaamheden zijn primair gericht op de veiligheidsbehoefte in het gebied waarin hij als @ is aangesteld. Daarnaast participeert hij voor een gedeelte van zijn beschikbare tijd in het totale politiewerk dat in het team verricht wordt.

Uitgangspunt binnen de Nationale Politie is dat het @ beschikt over voldoende operationele slagkracht en in staat is de basispolitiezorg zelfstandig uit te voeren. Binnen het team dienen de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie geborgd te zijn. Voor probleemgerichte aanpak en specialistische aanpak wordt het team ondersteund.

Het basisteam @ is verantwoordelijk voor de brede uitvoering van de politietaak in het geografisch bewakingsgebied van dit basisteam. Dit gebied omvat de gemeenten @, @, @ en @.

Het @ kent een formatieve sterkte van @ FTE ten behoeve van de uitvoering van haar taak. De gemiddelde leeftijd in deze omgeving is hoog. Ruim 28% is 55+ en maakt gebruik van de nachtdienstonthefing.

De werkvraag versus beschikbare capaciteit in het team wordt periodiek begroot middels een daartoe beschikbaar rekenmodel, binnen de Eenheid @ bekend onder de naam "@". Volledigheidshalve wordt voor wat betreft de werkvraag verwezen naar dit model. Een van de weegfactoren in dit model zijn de aan de medewerkers toegekende modaliteiten. Roosterwensen maken geen deel uit van de weging in het model. Verkenning laat zien dat het basisteam @ de grens heeft opgezocht bij de toekenning van modaliteiten. Er is een fragiele balans voor een verantwoorde bedrijfsvoering en de persoonlijke belangen van de medewerkers. Inmiddels is ervaring opgedaan met deze grens. Ondanks dat de voorliggende vraag betrekking heeft op het jaar 2015 kan, ten behoeve van de verwachtingen voor 2016 gesteld worden dat bijstelling naar beneden van het totaal aantal toe te kennen modaliteiten voor het jaar 2016 is geïndiceerd. De toekenning van modaliteiten en het totaal aan roosterwensen leidt tot een dienstenrooster dat onvoldoende ergonomisch en sociaal draagvlak kent bij het merendeel van de medewerkers.

Voor wat betreft de totstandkoming van de modaliteiten en roosterwensen voor het jaar 2015 is de volgende werkwijze gehanteerd.

Medewerkers konden tot 1 oktober 2014 roosterwensen en modaliteiten indienen.

Na 1 oktober werd een inventarisatie gemaakt. Hierbij bleek dat het totaal aan modaliteiten de beschikbare ruimte oversteeg. Hierop zijn met de individuele medewerkers gesprekken gevoerd.

Op enkele uitzonderingen na hebben alle medewerkers t.a.v. de ervaren knelpunten ingestemd om hun verzoek voor de betreffende knellende modaliteitswens aan te passen. Dit houdt in dat ze hebben ingestemd met het verzoek de gevraagde modaliteit om te

zetten in een roosterwens. Hierbij is als uitgangspunt overeengekomen dat de werkgever zich inspant om de roosterwens te respecteren. Hierbij wordt bij een inbreuk de medewerker zo veel mogelijk geïnformeerd en wordt overlegd.

Ten gevolge van de beperkte ruimte in de weekenden, de heersende opvatting onder de medewerkers bij een vrij weekend de zaterdag en de zondag te betrachten, een rechtvaardige verdeling van de vrije weekenden onder de medewerkers te kunnen borgen en de samenhang met de werkvraag in de weekenden, heeft geleid tot de beleidsregel binnen het basisteam om voor de weekenden in de tijdspanne tussen vrijdag 14.00 uur en maandag 07.00 uur geen modaliteit toe te kennen. Overigens is deze regel districtsbreed toegepast, gelet op de noodzakelijke samenwerking tussen de basisteams, waarbij de 1e opschalingsniveau het district betreft.

Medewerkers die aan hun controversieel modaliteitsverzoek hechtten is kenbaar gemaakt dat de werkgever het voornemen had het verzoek af te wijzen en daartoe het advies in te winnen van de modaliteitencommissie. Hierbij is aanvankelijk, naar later bleek onterecht, uitgegaan van de gedachte dat voor identieke modaliteitsvormen één generiek advies volstaat.

De heer @ heeft op @ een modaliteitsverzoek ingediend, met het verzoek van voortzetting van bestaande modaliteiten, zonder verdere specificatie. Op verzoek heeft hij deze nadien gespecificeerd op @.

De heer @ heeft op @ per mail kenbaar gemaakt te volharden in zijn modaliteitswens voor wat betreft de ritmiek in de vrije weekenden die steeds de zaterdag en de zondag omvat, alsmede de dinsdag na 17.00 uur; hij heeft aangegeven dat bij instemming de op gezette momentengevraagde vrije vrijdag kon vervallen.

Evenwel juist de gevraagde ritmiek van vrije weekenden alsmede het totaal van de modaliteiten en onbeschikbaarheden worden in relatie tot zijn gevraagde bijdrage in de bezetting en/of functie als @ te beperkend voor een goede bedrijfsvoering ervaren. Werkgever wordt daarnaast te afhankelijk van het goedvinden van de medewerker om invulling te geven aan de herkenbaarheid van de @ om die momenten die er voor omgeving en politie toe doen. Om die reden is het advies gegeven om zowel in 1e alsook in 2e instantie de modaliteitsaanvraag niet toe te kennen.

De heer @ heeft een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week. Hij heeft gebruik gemaakt van de RPU met als resultante dat een werkweek resteert van gemiddeld 24 uur per week.

Hij maakt verder gebruik van de bestaande regeling voor nachtdienstontheffing. Het bevoegde gezag heeft hem vrijgesteld voor het verrichten van dienst tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

Hij heeft verzocht om een arbeidsmodaliteit zoals bijgevoegd.

Per planperiode (vierweken / 672 uur) claimt hij een onbeschikbaarheid, van in totaal 272 uur.

Gelet op de gehanteerde dienstverbanden is deze onbeschikbaarheid qua inzet ruimer in zijn effect.

Voor wat betreft de toekenning van modaliteiten op de vrijdag, zaterdag en de zondag alsmede de gevraagde ritmiek in modaliteiten is geadviseerd dit af te wijzen gelet op de volgende afwegingen c.q. redenen:

- De omgeving van het @ vraagt op gezette tijden om een stevige politie-inzet in de weekenden. Dit vindt zijn oorzaak doordat de het werkgebied een betaald-voetbalclub herbergt en in de omgeving, met name binnen de gemeente @, veel evenementen worden gehouden. Dit alles voltrekt zich in de weekenden waardoor op deze momenten extra politie-inzet wordt gevraagd. Ten gevolge van deze inzet wordt frequent gewerkt met zogenaamde flex-weekenden. Dit houdt in dat voor medewerkers als het vrij weekend gepland wordt een combinatie van dienstvrije vrijdag en zaterdag dan wel dienstvrije zondag en maandag in plaats van een dienstvrije zaterdag en zondag. Daarnaast komt het regelmatig voor dat de gevraagde inzet eist dat medewerkers meer dan één weekend achter elkaar werken. Voor een zo evenredige verdeling van de belastbaarheid, alsook voor de borging van de bezetting in vakantieperiodes vraagt dit een brede beschikbaarheid van personeel op momenten waarbij rekening is de houden met een cumulatie van politie-inzet. Deze cumulatie wordt ervaren rond de carnavalsperiode, de zomervakantie, in de oktobermaanden (evenementen) alsook rond de jaarwisseling.
- Belangen van andere medewerkers die t.g.v. toekenning een vanuit sociaal en ergonomisch perspectief een zwaarder dienstenpatroon zullen ervaren. De toekenning binnen de schaarse mogelijkheden om incidenteel vrije tijd toe te kennen aan medewerkers in de weekenden komt ernstig onder druk te staan bij toekenning van deze modaliteit; immers leidt dit tot voorspelbare vrijetijdswensen (modaliteiten) in de weekenden door andere medewerkers. Dit dient bezien te worden tegen de achtergrond dat meerdere medewerkers hebben aangegeven modaliteiten te wensen in de weekenden om daarmee vrije weekenden in een regelmaat beschikbaar te hebben.
- Beide voorgaande argumenten knellen des te meer daar de onderliggende problematiek door het merendeel van de medewerkers van het basisteam wordt erkend. Diverse medewerkers hebben eveneens vrijetijdswensen in de weekenden. Om reden van de door velen ervaren dienstbelangen, hebben zij afgezien van modaliteiten in het weekend, inclus de vrijdag, en hebben zich uitgesproken voor een vaste roosterwens. Zij hebben hiervoor hun eigen belang getoetst aan de belangen van de werkgever en die van het team als totaal. Er is rekening te houden dat bij geen eenduidige benadering en vergunning voor modaliteiten in de weekenden, er een brede claim komt op modaliteiten in de weekenden door andere teamleden; zij zullen namelijk hun individuele belangen als gebruuskeerd ervaren. Bij verkennende gesprekken is hier gewag van gemaakt.

De heer @ vervult de functie van @. Hij is het gezicht in zijn wijk. Wijkagenten kunnen zich laten vertegenwoordigen, doch bij evidente zaken dient hij aanwezig te kunnen zijn. Dit vraagt om een open oriëntatie en externe gerichtheid. Het totaal aan inzetbeperkingen ten gevolge van modaliteiten die de heer @ vraagt, in combinatie met de nachtdienstonthefving, werkt beknellend in het uitvoering geven aan de gevraagde open oriëntatie en externe gerichtheid.

De gemaakte afwegingen zijn gespiegeld aan het verwachte werkaanbod en de effecten van dit werkaanbod op de in te zetten personeelscapaciteit en bijhorend dienstenpatroon.

Door het @ zijn met het lokale gezag afspraken gemaakt over een gegarandeerd veiligheids- en serviceniveau. Informatie- en ervaring gestuurd vindt op zekere momenten een versteviging plaats van de personele bezetting ten gevolge van de voorspelbare werkvraag.

Zodoende is er een beeld van het totaal aan gevraagde en derhalve te reserveren politiecapaciteit en een bijpassend inzet- en dienstenpatroon.

De omgeving van het basisteam kenmerkt zich, zoals reeds aangehaald, door een aantal evenementen die veelal geruime tijd van te voren bekend zijn qua tijd(stip) waarop zij plaatsvinden en de gevraagde politie-inzet. Een bijzonder aandachtspunt is dat er een @ is, @. De lokale voetbalwedstrijden vragen met regelmaat in de weekenden om stevige politie-inzet in de avonduren.

De voor de evenementen in te zetten capaciteit dient te worden gegarandeerd ten behoeve van de veiligheid in brede zin.

Voor de omgeving van het basisteam ligt de nadruk voor de ordehandhaving en de opvolging van geprioriteerde meldingen op de vrijdagen tot en met de zondagen en dan met name in de namiddag, avond en nacht tot omstreeks 03.00 uur en respectievelijk de maandag tot omstreeks 05.00 uur i.v.m. de aanwezigheid van een grote discotheek die specifiek op deze avond bezoekers uit de Euregio aantrekt.

Het gevraagde dienstenpatroon vraagt, zoals vermeld, regulier om extra inzet in de weekenden in de middag, late dienst tot 05.00 uur en de nachtdienst. Afhankelijk van de evenementen en de activiteiten door de "natte" horeca, vraagt dit om een versterking van de politie-inzet op deze momenten. Dit is welhaast steeds in de weekenden. Ten gevolge van de nachtdienstontheffing wordt van de heer @ gevraagd dat hij om die momenten een bijdrage kan leveren aan de bezetting in de avonduren.

Daarnaast geldt dat het basisteam voor de taak staat de veiligheidsproblemen in de wijken steviger aan te pakken. De veiligheidsrisico's vragen daarom. Daartoe dienen de wijkagenten zich te richten op hun taak in de wijk. In lijn met de wettelijke regelgeving worden zij ingezet op deze focus en minder op het generieke werk dat behoort tot het taakaccent van de generalisten @. Het gevolg is dat er een sturing dient plaats te vinden op de beschikbare deskundigheden / competenties en niet enkel de kwantitatieve formatieve beschikbaarheid gewogen wordt, doch ook de kwalitatieve formatie op gezette momenten begrenst is. Voor de heer @ betekent dit dat de taken behorende bij de Senior @ niet alle overgenomen kunnen worden door andere medewerkers (niet zijnde Senior @). Daarnaast kunnen zijn taken als @ door zijn herkenbaarheid en positionering veelal niet worden overgenomen door anderen.

Met betrekking tot een onderzoek naar alternatieven of mogelijkheden waardoor de door de ambtenaar verzochte werktijdenmodaliteit wel zou kunnen verleend, geldt dat dit aan de orde is gekomen in een individueel gesprek met de heer @.

Daarbij is vastgesteld dat het @ zelf voorziet in de politiezorg. Dit is niet op alle momenten mogelijk en daarom wordt er samengewerkt binnen de eerste laag van het opschalingsmodel; zijnde het district (sector @). Verkenning laat zien dat de belemmeringen die de grondslag vormen voor de voorgenomen afwijzing, ook van toepassing zijn bij de andere @ in het district. Om die reden is binnen het district de beleidslijn om geen modaliteit van een dienstenvrije periode toe te kennen tussen vrijdag 14.00 uur en maandag tot 07.00 uur.

Aan geen andere medewerker is een modaliteit toegekend van een dergelijke omvang. Er is geen modaliteit toegekend voor het tijdvak vrijdag 14.00 uur tot maandag 07.00 uur. Aanvragers hebben hun gevraagde modaliteit omgezet in een roosterwens na herkenning van de brede belangen.

Het verzoek is voor de toepassing van de Arbeidstijdenwet geen beletsel.

Met de medewerker is een gesprek gevoerd waarbij gewezen is op de belangen van de anderen en de effecten die toewijzing zou kunnen hebben. Medewerker volhardt grotendeels in haar verzoek, daar waar anderen zich inschikkelijk toonden gelet op de belangen van de andere verzoekers.

In aansluiting op eerdere adviesaanvragen vanuit de Sector @, wordt nu advies gevraagd van de Commissie Werktijdenmodaliteiten Politie inzake de voorgenomen afwijzing.

Het verzoek is behandeld in de zitting van de Commissie d.d. 18 november 2015. De Commissie bestond uit: de heer J. Stuitje (voorzitter), de heer C. Kouwenhoven (lid), de heer W. Vleeming (lid). De heer P. Wesdorp was als deskundige aan de Commissie toegevoegd. De Commissie werd bijgestaan door de heer G. Schikhof (secretaris).

De ambtenaar is ter zitting niet in persoon verschenen en heeft zich ook niet laten vertegenwoordigen.

Namens het bevoegd gezag zijn verschenen de heren @ en @.

II VERSLAG HOORZITTING d.d. 18 november 2015

De voorzitter opent de hoorzitting en stelt vast dat de heer @ niet aanwezig is met bericht van verhindering. Hij geeft iedereen de gelegenheid om zich voor te stellen. Vervolgens geeft de voorzitter een overzicht van de stukken die het dossier bevat en vat hij de gevraagde modaliteit samen. Daarna wordt aan het bevoegd gezag de gelegenheid geboden zijn standpunten toe te lichten en om vragen van de Commissie te beantwoorden. Overigens wordt vastgesteld dat de brief van de heer @ van @ waarin hij zijn zienswijze kenbaar maakt naar aanleiding van een brief van de Eenheid @ d.d. @, opgesteld door dhr. @, niet bij het bevoegd gezag bekend is. Ter vergadering wordt de brief alsnog aan het bevoegd gezag uitgereikt, waarna het bevoegd kennis neemt van de zienswijze van de heer @.

In dit kader wordt vastgesteld dat bedoelde brief van de Eenheid @, ten onrechte is ondertekend door de heer @. Ondertekening had moeten plaatsvinden door het bevoegd gezag.

De brief van @ (toelichting voornemen afwijzen modaliteit dhr. @) wordt besproken. De heer Vleeming merkt bij pagina 3, waar gesproken wordt over de noodzakelijke politie-inzet bij voetbalwedstrijden, op dat de heer @ in zijns zienswijze die inzet in twijfel trekt, onder verwijzing naar het feit dat de betreffende voetbalclub op vrijdagavond speelt en slechts geringe politie-inzet vereist.

De heer @ meldt dat er ten aanzien van de politie-inzet meer zaken spelen, bijvoorbeeld oktoberfeesten etc.

De heer Vleeming informeert naar het aantal keren dat gevraagde modaliteit niet wordt verleend.

De heer @ meldt dat de huidige aanvraag 2015 betreft. Voor 2016 wordt expliciet het overleg met de mensen aan gegaan. Dit moet leiden tot een eerlijker en betere verdeling.

De heer Vleeming verwijst naar hoorzittingen die medio 2015 zijn gehouden in @ en waarbij de Commissie van 23 mensen heeft vernomen dat ze meestal de vrije tijd krijgen die ze willen. Toch wordt daar nu moeilijk over gedaan door het bevoegd gezag.

In dit verband wijst de heer Wesdorp er overigens op dat roosterwensen pas aan de orde komen na de modaliteit.

De heer @ wijst erop dat wanneer modaliteiten gezien worden als in beton gegoten waartegen roosterwensen het moeten afleggen, iedereen ervoor kiest om modaliteiten aan te vragen.

De heer Vleeming benadrukt dat het belangrijk is dat het bevoegd gezag in de voorliggende aanvraag het zwaarwegend dienstbelang kan aantonen.

De heer @ merkt op dat sprake is van een zwaarwegend dienstbelang omdat het gaat om de inzet voor de hele regio.

De heer @ wijst erop dat de heer @ erg makkelijk voorbij gaat aan de bezetting in het weekend gelet op de dan noodzakelijke politie-inzet.

De heer @ wijst erop dat andere medewerkers onevenredig belast worden wanneer de aanvraag van de heer @ toegekend wordt.

De heer @ benadrukt dat het werk leidend is.

De heer Wesdorp merkt op dat de modaliteit die de heer @ vraagt redelijk is ten opzichte van het aantal uren dat hij werkt.

Hij wijst erop dat toezeggingen van het bevoegd gezag ten aanzien van de honorering van roosterwensen, de Eenheid in de problemen brengt bij het rooster. Het bevoegd gezag moet zich realiseren dat voor de toekenning van modaliteiten wetgeving bestaat die niet aanwezig is voor roosterwensen.

De heer @ benadrukt het belang van een gesprek met de heer @.

De heer @ zegt toe zich maximaal te willen inspannen om ieders wensen te honoreren, maar er zijn wel grenzen.

De heer Kouwenhoven informeert of de inzet van de heer @ in de weekenden, gelet op zijn aantal werkuren, niet meer dan evenredig is? Hij biedt aan 26 weekenden te werken, terwijl dit meer is dan van hem verwacht mag worden.

Hij verwijst naar het e-mailbericht van @ en leidt daaruit af dat de heer @ de modaliteitsaanvraag voor wat betreft de vrijdagen laat vervallen. De Commissie gaat er derhalve vanuit dat de modaliteitsaanvraag van de heer @ uitsluitend de dinsdag (vanaf 17.00 uur vrij) en om het andere weekend de zaterdag en zondag vrij betreft.

Vastgesteld wordt dat de Commissie geen verdere vragen meer heeft. De Commissie geeft het bevoegd gezag de boodschap mee om zowel individuele als groeps gesprekken met medewerkers te voeren.

Daarbij wordt verwezen naar de rollenspelen die bijvoorbeeld in @ zijn opgevoerd met betrekking tot de prognosetool. Dat heeft goed gewerkt. Daardoor zagen mensen wat de consequenties waren van hun aanvraag voor andere mensen.

De heren @ en @ zien praktische problemen om die tool met alle 200 mensen te laten zien en overwegen om dit uitsluitend met de doelgroep uit te voeren.

De heer Wesdorp wijst op het belang om een goede "foto" van de werksituatie te maken.

De voorzitter stelt vast dat de Commissie voldoende informatie heeft voor het uitbrengen van een advies en sluit vervolgens de hoorzitting met dank aan de aanwezigen.

III 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.

IV 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 het voornemen om de aanvraag tot wijziging van de werktijdenmodaliteit van ambtenaar niet (volledig) in te willigen.

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 gevegd 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 ontbloomt 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 werktijden-modaliteit. 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.

De Commissie overweegt in de voorliggende casus het volgende:

- De Commissie stelt vast dat het bevoegd gezag vindt dat zwaarwegend dienstbelang zich verzet tegen het verzoek van de ambtenaar tot toekenning van de gevraagde werktijdenmodaliteit;
- Het bevoegd gezag heeft opgemerkt dat bij de planning van het werk, in samenhang met de inzetbare capaciteit, rekening moet worden gehouden met een veelheid van aspecten: fluctuaties in werkaanbod (belang en urgentie), competenties, middelen, evenredige verdeling van onregelmatigheden en van weekenden, gezondheid en veiligheid van de ambtenaren, de arbeidsvoorwaardelijke randvoorwaarden en regelgeving op het gebied van arbeidstijden;
- De Commissie stelt vast dat het bevoegd gezag hierbij capaciteitsmanagement toepast, waaruit een jaarplan voortvloeit waarin rekening wordt gehouden met verschillende scenario's en met de financiële gevolgen;
- De Commissie stelt vast dat een modaliteit uit meervoudige onbeschikbaarheden kan bestaan.

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

V ADVIES

De Commissie is unaniem tot het oordeel gekomen dat in casu geen sprake is van een zodanig zwaarwegend dienstbelang, dat aan het bevoegd gezag geadviseerd kan worden om het verzoek tot toekenning van de werkmodaliteit overeenkomstig het verzoek van de ambtenaar niet in te willigen.

Er van uitgaande dat de ambtenaar, zoals uit de tekst van zijn e-mailbericht van 31 augustus 2015 kan worden afgeleid, zijn modaliteitsaanvraag heeft gewijzigd in die zin dat hij de aanvraag voor de vrijdag heeft ingetrokken, wordt geadviseerd zijn aanvraag goed te keuren. Daarbij overweegt de Commissie dat de ambtenaar, die 24 uur per week werkt, gedurende 26 weekenden werkt. Daarmee is zijn beschikbaarheid binnen de modaliteit groter dan vanuit de eis van evenredige inzet wordt gevraagd.

Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie

Mr. J.Y. Stuitje
Voorzitter

mr. G. Schikhof
secretaris