

# COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

Gegevens

Bevoegd gezag : Eenheid @, basisteam @

Naam ambtenaar : Mevrouw @

Datum 18 november 2015

## **Advies betreffende het voorgenomen besluit tot afwijzing van het verzoek van: Mevrouw @**

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 mevrouw @ (verder: ambtenaar) af te wijzen.

### I VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Mevrouw @ is in de functie van @ werkzaam in het Basisteam @ met een dienstverband van gemiddeld 24 uur per week. Inclusief CAO `a la Carte en de 1%-regeling werkt zij gemiddeld 27 uur per week.

De ambtenaar heeft met het (ongedateerde) "Aanvraag-/wijzigingsformulier werktijdenmodaliteiten" het bevoegd gezag verzocht om toekenning van een negen uren werktijdenmodaliteit met een onbeschikbaarheid in:

week 1:

op maandag van 07.00-24.00 uur

op dinsdag van 00.00-24.00 uur

op zaterdag van 00.00-24.00 uur

op zondag van 00.00-24.00 uur

week 2:

op dinsdag van 00.00-24.00 uur

op zaterdag van 00.00-24.00 uur

op zondag van 00.00-24.00 uur

week 3:

op woensdag van 07.00-24.00 uur

op donderdag van 00.00-24.00 uur

De ambtenaar heeft daarbij aangegeven niet perse 1 vaste dag in te week vrij te willen zijn, maar wel gebaat te zijn bij enige structuur in onregelmatig diensten. Voorts geeft zij aan bewust gekozen te hebben voor parttime werken, mede omdat zij na een aanrijding in 1996 nog steeds heel veel last te hebben van hoofdpijn. Na een nachtdienst slaapt zij gemiddeld 2 à 3 uur. Zij zegt gebaat te zijn bij losse nachtdiensten doch als het beter uitkomt 2

nachtdiensten te kunnen draaien maar dan niet meer dan 2 nachtdiensten per 2 weken. Voorts wil zij graag per week in blokken van 2 of 3 diensten achter elkaar draaien zodat zij beter kan herstellen. Werkweken van 27 uur of incidenteel 36 uur acht zij geen probleem, maar dat geldt niet voor 45 uur. Als het incidenteel nodig is om een andere dienst te draaien is zij meestal bereid om dat in overleg te doen. Zij wil graag een repeterend rooster.

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 @. Zij vervult in de breedte de bij de functie horende politiewerkzaamheden.

Deze werkzaamheden worden gevraagd en uitgevoerd: 24 uur per dag, 7 dagen per week. Het basisteam @ is verantwoordelijk voor de brede uitvoering van de politietaak in het geografisch bewakingsgebied van dit basisteam. Dit gebied omvat de gemeenten @, @, @ en @.

Mevrouw @ voert zelfstandig de tot haar taak behorende werkzaamheden uit. Voor probleemgerichte aanpak en specialistische aanpak wordt het team ondersteund. Uitgangspunt binnen de Nationale Politie is dat het basisteam 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.

Het basisteam @ 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 nachtdienstontheffing.

De werkvraag versus beschikbare capaciteit 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. Bijstelling voor het jaar 2016 is geïndiceerd daar 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 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 om de gevraagde modaliteit om te zetten in een roosterwens, met als uitgangspunt 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 werkvrage 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 opschalingslaag 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. In aansluiting op de door de reeds door de commissie uitgebrachte adviezen m.b.t. de sector @ van de Eenheid @, heeft mevrouw @ per mail kenbaar gemaakt te volharden in haar modaliteitswens.

Mevrouw @ heeft een dienstverband van gemiddeld 24 uur per week. Inclusief CAO à la Carte en de 1%-regeling werkt zij gemiddeld 27 uur per week.

Zij heeft verzocht om een arbeidsmodaliteit zoals genoemd.

In de driewekelijkse cycli van ieder 504 uur claimt zij 204 uur onbeschikbaarheid, waarbij 1 kalenderweekend inzetbaar (zaterdag en zondag) en van de 21 dagen 12 dagen niet inzetbaar in een nachtdienst en/of late dienst (22-07 / 19-04 of 20-05).

Voor wat betreft de toekenning van modaliteiten op de 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 Basisteam 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.
- Het basisteam kent een hoge gemiddelde leeftijd. 28% van de medewerkers heeft nachtdienstontheffing. Het toekennen van een modaliteit aan een medewerker; leidend tot substantiële aantasting van de beschikbaarheid in de nachtelijke uren, leidt tot een extra verzwarende van de nachtdienstbelasting bij de resterende medewerkers en aannemelijk is dat dit leidt tot sociale onrust binnen het team met als gevolg dat anderen een gelijke behandeling wensen, leidend tot een onverantwoorde

nachtdienstbelasting bij diegenen die wel de bereidheid hebben breed in de nachtelijke uren ingezet te worden. Dit is sociaal en ergonomisch onwenselijk alsmede verstorend voor de voor het politiewerk vereiste teamgeest.

- 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 vrijetijdsverzoeken (modaliteiten) in de weekenden door andere medewerkers. Dit dient gezien 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.

Tevens verzoekt zij om een 9 uren werktijd-modaliteit. Toekenning van de 9-uursmodaliteit vormt thans geen ernstige belemmering binnen de bedrijfsvoering. Hierover is geadviseerd dit toe te kennen.

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 basisteam @ 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 @ 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.

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 @. 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 mevrouw @ betekent dit dat de taken behorende bij de @ niet onbegrensd verricht kunnen en dienen te worden door een @ met het taakveld @.

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 mevrouw @.

Daarbij is vastgesteld dat het Basisteam 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 basisteams 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 in persoon verschenen.

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

## II VERSLAG HOORZITTING d.d. 18 november 2015

De voorzitter 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 partijen de gelegenheid geboden om hun standpunten toe te lichten en om vragen van de Commissie te beantwoorden.

De voorzitter informeert of het juist is dat hij uit de stukken heeft opgemaakt dat mevrouw @ werkzaam is in de functie van @ in het basisteam @ en dat zij gemiddeld 3 dagen per week werkt en per 4 weken 12 diensten heeft.

Overzicht informeert hij waarom de aanvraag een periode van 3 weken betreft. De Commissie mist een vierde week.

Mevrouw @ bevestigt de opmerkingen van de voorzitter en merkt ten aanzien van de ontbrekende vierde week op dat zij een driewekelijks rooster wil. Dit is wat zij voor 2015 heeft aangevraagd.

De voorzitter verwijst naar de brief van 30 juni 2015 waaruit blijkt dat het bevoegd gezag niet kan instemmen met de gevraagde modaliteit.

Deze brief heeft geleid tot de keuze van mevrouw @ voor optie 2, te weten voorlegging van haar aanvraag ter advisering door de Commissie.

Overigens wordt vastgesteld dat mevrouw @, anders dan was aangekondigd, ervan heeft afgezien zich te laten vertegenwoordigen.

De voorzitter geeft mevrouw @ de gelegenheid haar aanvraag toe te lichten.

Mevrouw @ verwijst naar de aanvullende opmerkingen bij haar aanvraag waarbij zij heeft aangegeven dat zij gebaat is bij enige structuur in de onregelmatige diensten. De last die zij nog steeds heeft van hoofdpijn als gevolg van een aanrijding in 1996, slapeloosheid na een nachtdienst en de combinatie van haar werk met huishoudelijke taken en sociale bezigheden, spelen daarbij een rol.

Naar aanleiding van haar mededeling bij genoemde aanvullende opmerkingen dat het wel vaker voorkomt dat zij in een werkweek 45 uur gepland staat, merkt zij op dat dit in 2015 niet meer voorgekomen is. Overigens wordt vastgesteld dat dit een overtreding van de ATW zou zijn.

De heer Wesdorp merkt op dat hij de aanvraag plantechisch heeft doorgerekend.

Uitgangspunt is dat iedere medewerker een evenredige bijdrage moet leveren aan de inzet van een eenheid, ook in onregelmatigheid. De door mevrouw @ ingediende aanvraag voldoet niet aan die voorwaarde. De aanvraag leidt tot een niet te plannen rooster.

Bovendien stelt hij vast dat dit rooster, anders dan door mevrouw @ blijktens haar toelichting wordt gewenst, regelmaat ontbeert en bovendien in conflict komt met wet- en regelgeving.

Mevrouw @ merkt op dat er niets is besproken in het team. Wanneer de aanvraag besproken zou zijn, had zij een andere aanvraag kunnen indienen. In overleg kan er immers heel veel.

De heer @ schrikt er van dat er niet of onvoldoende is gecommuniceerd. Hij wijst naar het gebruik van het voorportaal, naar het uitgangspunt van een evenredige bijdrage van alle

medewerkers en naar de gevolgen voor de van inzet van sommige mensen. Vanuit die optiek acht hij een gesprek met mevrouw @ al wenselijk.

Hij merkt op te bespeuren dat de persoonlijke gezondheid van mevrouw @ haar inzet beperkt. Hij wijst er op zij wel werkzaam is in een 24/7 bedrijf.

De heer Vleeming merkt op dat de Commissie heeft geconstateerd dat de mate van overleg per team verschilt.

De heer @ merkt op dat het hier om de aanvraag van 2014 gaat en memoreert dat men toen in @ bij elkaar gezeten heeft. Het verbaast hem dat in voorgaande jaren er problemen rond het rooster waren en dat mevrouw @ in 2014 al haar wensen in modaliteit heeft willen weg zetten. Daarvoor was dat niet het geval. Er zijn toen individuele gesprekken geweest en er is aangegeven dat mevrouw @ zichzelf maar ook haar werkgever met deze aanvraag klem zet. Vervolgens is de werkgever plotseling geconfronteerd met de voorliggende aanvraag.

Mevrouw @ merkt op dat zij begin 2014 met haar werkgever heeft gesproken over de modaliteiten 2013, maar er is niet over 2015 gesproken. Dit heeft alleen snel in de gang plaatsgevonden.

De heer Vleeming informeert met wie het overleg gevoerd is, alleen met de heer @ of ook met het bevoegd gezag?

Mevrouw @ merkt op dat uitsluitend met de heer @ is gesproken. Zij vergelijkt dit met de situatie in @: daar plant men zelf, dat gaat veel beter. Bij @ neemt de planning te weinig de individuele belangen mee en kijkt men alleen naar de gevolgen voor de ATW.

De heer Kouwenhoven merkt op dat mevrouw @ heeft aangegeven dat met haar te praten valt over haar aanvraag.

Mevrouw @ merkt op dat dit inderdaad het geval is. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat zij afgelopen jaar in zes weekenden waarop ze vrij wilde hebben toch gewerkt heeft. Ze is dus flexibel.

Desgevraagd merkt ze op dat doorgaans gehonoreerd wordt wat ze vraagt. Ten aanzien van de zes weekenden die ze afgelopen jaar heeft gewerkt, heeft ze drie keer met haar instemming gewerkt en drie keer zonder haar instemming.

De heer Wesdorp merkt op dat haar modaliteit zodanig ruim is aangevraagd dat op sommige dagen maar een dienst gepland kan worden. Hij stelt verder vast dat uit de aanvraag van mevrouw @ niet blijkt dat zij, zoals ze zelf aangeeft, in blokken van twee of drie diensten wil werken.

Hij merkt op dat de werkgever iemand juist twee diensten achter elkaar moet geven als uitvloeisel van een wens van de bonden die dit erg belangrijk vinden.

De heer Kouwenhoven licht toe dat een aanvraag van 00.00-24.00 uur impliceert dat zij vanaf 23.00 voorafgaand aan 00.00 uur tot en met 07.00 uur na afloop van deze periode niet kan worden ingeroosterd. Daardoor wordt haar mogelijke inzet misschien beperkter dan zij zelf wil.

Mevrouw @ merkt op heel veel last van nachtdiensten te hebben.

De heer Vleeming benadrukt het belang van overleg in het team.

De heer @ merkt op dat voor 2016 momenteel gesprekken plaatsvinden, zowel individueel als, gezamenlijk, via het voorportaal.

De heer Wesdorp benadrukt dat het belangrijk is dat aanvragen goed ingediend worden, waarbij rekening gehouden wordt met een planning die zowel voor de werkgever als voor de werknemer mogelijk is.

De heer @ licht desgevraagd de handelwijze rond wijzigingen in het conceptrooster toe. Hij benadrukt dat bij afspraken maken over modaliteiten en roosterwensen, de werkgever zijn uiterste best doet roosterwensen na te komen.

De heer @ voegt toe dat communicatie over het conceptrooster niet hoeft.

Mevrouw @ meldt dat in drie gevallen er geen overleg is geweest over het niet nakomen van een roosterwens. Dat is overigens precies in de periode gebeurd voordat de Commissie zittingen in @ heeft gehouden (medio 2015).

De voorzitter informeert of mevrouw @ nog aanvullende opmerkingen wil maken.

Mevrouw @ meldt blij te zijn dat er nu wel in de teams overlegd wordt.

De heer @ bevestigt de afspraak die gemaakt is dat afspraken moeten worden nagekomen. Hij heeft verder geen opmerkingen.

Vastgesteld wordt dat de Commissie een advies omtrent de aanvraag uitbrengt aan het bevoegd gezag. Dit is niet bindend. Het bevoegd gezag neemt vervolgens een besluit over de aanvraag. Daarna staat voor bezwaarde nog de weg van bezwaar en beroep open. Vervolgens sluit de voorzitter de hoorzitting met dank aan de aanwezigen voor hun inbreng.

### 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 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 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;
- Het bevoegd gezag gaat uit van het zoveel mogelijk inwilligen van een structurele modaliteitswens per week en indien daarna nog mogelijk het inwilligen van meerdere structurele wensen. Een ander uitgangspunt is dat verzoeken om vrijaf zoveel mogelijk gehonoreerd moeten kunnen worden. De Commissie stelt vast dat partijen voor dit laatste ruimte ervaren.
- Ten aanzien van overleg dient recht te worden gedaan aan de CAO-afspraken om overleg zoveel mogelijk binnen teams te hebben. De Commissie stelt vast dat in de onderhavige zaak geen teamoverleg heeft plaatsgevonden, dat op individueel het overleg onvoldoende heeft plaatsgevonden en dat met het bevoegd gezag geen overleg heeft plaatsgevonden;
- De Commissie constateert dat het toekennen van een of meer modaliteiten in vergelijking met het aanvragen van verlof zekerheid biedt aan de ambtenaar, waartegenover een mate van inflexibiliteit staat voor het bevoegd gezag als het gaat om de planning van opgedragen werkzaamheden. De Commissie stelt ook vast dat verlofaanvragen van de ambtenaar in de meeste gevallen worden gehonoreerd.

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

## V ADVIES

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

Daarbij neemt de Commissie in overweging dat toekenning van de aanvraag leidt tot een niet-evenredige verdeling van de werklast, alsmede tot overtreding van de Arbeidstijdenwet en niet in overeenstemming is met rechtspositionele afspraken in het kader van het Barp.

Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie

Mr. J.Y. Stuitje  
Voorzitter

mr. G. Schikhof  
secretaris