

COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

Gegevens

Bevoegd gezag : @
Naam ambtenaar : De heer @

Datum 29 december 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 bij het @team, team @, met een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week.

De ambtenaar heeft met het "Aanvraagformulier modaliteit 2015" d.d. 7 september 2015 het bevoegd gezag verzocht om toekenning van een negen uren werktijdenmodaliteit met een onbeschikbaarheid in week 2 van het rooster op maandag en dinsdag.

De ambtenaar heeft daarbij aangegeven dat het modaliteitsverzoek te maken heeft met privé omstandigheden en het welzijn van zijn echtgenote.

Het bevoegd gezag is voornemens het verzoek af te wijzen.

Het verzoek d.d. 19 oktober 2015 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 @team (@) is een relatief klein team (10 medewerkers) binnen het District @ van de eenheid @. De hoofdtaak bestaat uit toezicht en handhaving op de buitengrens en grensoverschrijdende criminaliteit. Zij werken met een zelfstandig dienstrooster en worden ingezet op de vraag vanuit de omgeving. Gelet op de huidige nationale en internationale context met betrekking tot de vluchtelingenstromen in Nederland en in deze specifiek in de Rotterdamse haven vraagt om een flexibele inzet. Naar verwachting zal de komende tijd en de komende jaren het toezicht en de controles op de ferry's richting Engeland een forse investering van het District vereisen. Het voornemen is dan ook om het komende jaar een ander rooster te gaan uitvoeren, waarbij het team de mogelijkheid is/wordt geboden om een zogenaamd intekenrooster te ontwikkelen.

Uit het Formatieplan 201412 blijkt dat het @ (@) een bezetting kent van 10 medewerkers en deel uitmaakt van het Team @ dat een omvang heeft van 127 fte. Het Team @ bestaat hoofdzakelijk uit surveillanten die over beperkte (opsporings-)bevoegdheden beschikken. De leden van het @ beschikken over uitgebreide (opsporings-)bevoegdheden.

Het werkaanbod wordt periodiek in kaart gebracht op basis van wisselende vraag van buiten. Het werk binnen de afdeling kent een dynamiek die vraagt om op wisselende dagen met meer of minder medewerkers in dienst te zijn. In de formatie is daar een aantal medewerkers voor bedacht die gezamenlijk de werkzaamheden uitvoeren. De gevraagde modaliteit mist de flexibiliteit om over langere periode in te kunnen spelen op de wisselende vraag per periode. Feitelijk is er geen sprake van een modaliteitsaanvraag maar een verzoek tot een persoonlijk dienstenpatroon zonder dat hierbij samenhang of wederkerigheid is met de andere medewerkers op de afdeling dan wel organisatie.

De inzet van de ambtenaar zou tot inefficiency leiden omdat deze niet is afgestemd op het te verrichten werk. De inzet van de ambtenaar volgens de aanvraag zou betekenen dat anderen in meer dan gemiddelde mate beperkt worden in hun mogelijkheden tot roosterwensen/modaliteiten. De ambtenaar zou niet ingezet kunnen worden in piekmomenten binnen de bedrijfsvoering. Behoudens de door de ambtenaar gewenste dienstenpatroon (modaliteit) is ambtenaar niet inzetbaar. Daarmee is ambtenaar ook niet planbaar voor wettelijk verplichte opleidingen met een andere begin en eindtijd dan door de ambtenaar gewenst.

De heer @ heeft een dienstverband van gemiddeld 36 uur per week. Hij heeft verzocht om een arbeidsmodaliteit zoals genoemd.

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

Met betrekking tot een onderzoek naar alternatieven of mogelijkheden waardoor de door de ambtenaar verzochte werktijdenmodaliteit wel zou kunnen verleend, geldt het volgende.

Een onderzoek naar alternatieven of mogelijkheden waardoor de door ambtenaar verzochte werktijdenmodaliteit wel zou kunnen worden verleend, is niet mogelijk gebleken omdat de flexibiliteit in zijn geheel ontbrak in de aanvraag van aanvrager. De flexibiliteit zou in het geheel ten laste komen van de collega's op de afdeling. Een samenhang met andere diensten is niet mogelijk omdat het werk gebaseerd is op het internationale vaarpatroon van de te onderzoeken objecten.

Aan geen andere medewerker is een modaliteit toegekend van een dergelijke omvang.

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

Er heeft overleg plaatsgehad tussen bezwaarde en, namens het bevoegd gezag, de operationeel expert.

Het verzoek is behandeld in de zitting van de Commissie d.d. 16 december 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 dames @, @, en @, @.

II VERSLAG HOORZITTING d.d. 16 december 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 heer @ meldt dat gewerkt wordt volgens de onderlegger die bij de stukken is gevoegd. De aanvraag betreft zijns inziens zes dagen. Hij wilde niet de hele vier-wekelijkse cyclus vastleggen.

Desgevraagd bevestigt de heer @ dat, hoewel de aanvraag is gedaan op het aanvraagformulier 2015, de aanvraag betrekking heeft op 2016.
De voorzitter stelt vast dat dan de Beleidsregel modaliteiten in de versie van 11-5-2015 van toepassing is.

De heer Wesdorp stelt vast dat de dienst werkt met een onderlegger. Daarin zitten in de overgang van week 1 naar week 2 vier vrije dagen achter elkaar. Daar aansluitend heeft de heer @ twee structurele modaliteitsdagen aangevraagd. Hij vraagt zich af wat dit betekent voor de flexibiliteit voor de vier dagen daaraan voorafgaand?

Hij stelt vast dat wat structureel is, de twee dagen, gebeurt volgens de procedure van 12a Barp. Hoe structureel zijn echter de vier vrije dagen die daaraan vooraf gaan? Hij hoort dat de heer @ zes dagen vrij wil, dat is iets anders dan twee dagen vrij.

De heer @ benadrukt desgevraagd dat het erom gaat dat hij zes dagen aaneengesloten vrij kan zijn.

De heer Wesdorp constateert dat dat iets anders is dan twee dagen in het gele vlak.

De voorzitter merkt op in de aanvraag gelezen te hebben dat de heer @ 36 uur werkt, maar slechts werkt volgens een rooster van drie keer negen uur. Vastgesteld wordt dat sprake is van een misverstand. De heer @ werkt wel degelijk gemiddeld 36 uur per week in wisselende diensten.

De voorzitter verwijst naar de brief van het bevoegd gezag van 19 oktober waarbij de aanvraag is afgewezen. Hij informeert waarom vraag 6 van het vragenformulier niet is

beantwoord. Vastgesteld wordt dat de heer @ niet bekend is met de antwoorden naar aanleiding van het vragenformulier.

Mevrouw @ merkt, in antwoord op vraag 6, op dat er onderling overleg tussendoor met de heer @ heeft plaatsgevonden door de operationeel expert, die namens bevoegd gezag met hem heeft gesproken. Er hebben twee gesprekken plaatsgevonden, maar daarin is geen overeenstemming bereikt over de aanvraag van de heer @.

Desgevraagd bevestigt mevrouw @ dat de aanvraag een nieuwe modaliteit betreft. Thans is geen sprake van een modaliteit.

De heer Vleeming informeert of mevrouw @ kan aantonen waarom de modaliteit niet kan worden gehonoreerd.

Mevrouw @ verwijst naar de omvang van de formatie van het team (10 leden). Er is sprake van een flexibel team, dat moet kunnen worden ingezet als de capaciteit dat noodzaakt. De huidige onderlegger maakt dat er veel mensen aanwezig zijn wanneer daar geen behoefte aan is. De dienst wil graag een andere onderlegger. De mensen zijn nu gewend aan vier dagen aaneengesloten vrij op basis van een onderlegger. Dat wil de teamchef niet meer.

Het bevoegd gezag is daarover in overleg met OR en met het team. Vanmiddag is er weer overleg met het team om vast te stellen wat hun wensen zijn en wat de eisen van de dienst zijn en hoe dit in een rooster is te vatten.

De heer Wesdorp stelt vast dat de dienst nu werkt met een onderlegger. Die is nog steeds geldig. De dienst wil naar een ander dienstenschema, dat afwijkt van de bestaande onderlegger.

In de modaliteitenprocedure is afgesproken dat medewerkers in oktober de modaliteiten kunnen aanvragen volgens 12a. Barp. Dat zijn de twee dagen die de heer @ nu aanvraagt. Hij vraagt dit aan op een bestaande onderlegger, want een nieuwe is er nog niet. Dat betekent dus dat er een oordeel wordt gegeven op de bestaande situatie.

Aangezien de dienst overgaat naar een nieuwe situatie doet zich de vraag voor hoe je deze aanvraag dan kunt beoordelen?

De heer Wesdorp stelt onder verwijzing naar de mail van de heer @ van 30 augustus vast dat hij 6 dagen aanvraagt. Dit is een onbeschikbaarheid van 152 uur, structureel.

Maar eigenlijk vraagt de heer @ maar 2 dagen aan, op de bestaande onderlegger.

Hij stelt dat wanneer de nieuwe procedure er is, het bevoegd gezag opnieuw met de medewerkers om de tafel moet.

Mevrouw @ merkt op dat de dienst zes dagen niet wenselijk acht, omdat dit voor de rest van de medewerkers tot ongewenste druk leidt.

De heer Wesdorp concludeert echter dat de heer @ nu al vier dagen in zijn structurele rooster heeft.

Mevrouw @ merkt op dat weliswaar gesproken wordt over een onderlegger, maar eigenlijk is het beter te praten over te verwachten arbeidspatroon. Bedoeling is immers iemand

inzicht te geven in zijn verwachte inzet voor het komende halfjaar, afgezet tegen de verwachte vraag. Daar maakt de dienst een patroon op en daarop worden de mensen gezet. Het concept-rooster wordt elke maand aangepast aan de feitelijke situatie, rekening houdend met vrije dagen, ziekte, cursussen afwezigheid etc. Het conceptrooster wordt vervolgens aangepast en dat wordt vastgesteld.

Wanneer de dienst nu aan de voorkant iemand een modaliteit geeft zoals aangevraagd door de heer @, dan betekent dat dat er geen flexibiliteit meer in het rooster aanwezig is en zullen de andere 9 collega's zich moeten aanpassen op de vraag.

De heer Wesdorp verwijst naar de regeling van art. 12 Barp die inhoudt dat er twee keer een halfjaarlijks rooster is. Dit rooster wordt bij deze dienst een onderlegger genoemd. De heer @ vraagt daarop vier dagen aan waarop hij niet wil werken, gekoppeld aan twee dagen volgens art 12a Barp.

Mevrouw @ merkt op dat wanneer de vraag van de heer @ beperkt zou zijn tot de 2 modaliteitsdagen dit geen probleem zou zijn. Die aanvraag zou ook gehonoreerd worden. Maar de heer @ vraagt ook vrij op specifieke dagen een ochtend- en een avonddienst vrij. Aanwezigen discussiëren vervolgens over de inhoud van de aanvraag van de heer @.

De heer Wesdorp stelt vast dat het belangrijk is of de heer @ onbeschikbaarheid aanvraagt van 152 of 56 uur.

Mevrouw @ wijst er bovendien op dat de heer @ heel specifiek aangeeft wanneer hij niet wil werken. Zij merkt op dat dat op zich zelf niet erg is. Er is immers sprake van 24/7 werk, dus er kan rekening gehouden worden met de roosterwensen van mensen ten aanzien van ochtend-, dag- of nachtdiensten op specifieke dagen.

Verwezen wordt naar de mail van de heer @ van 30 augustus 2015 waarin hij aangeeft gebruik te willen maken van de regeling modaliteit zoals geregeld in art. 12a van het Barp. Hierin is de volgende zin opgenomen: "De modaliteit bestaat uit 6 opvolgende dagen roostervrij, dit zijn de dagen in het rooster die als volgt zijn genummerd: 27->28->1->2->3->4."

De heer Vleeming informeert of hij het goed begrijpt dat wanneer de heer @ twee vrije dagen wil, zonder beperkingen ten aanzien van zijn inzet, dat op instemming van de dienst kan rekenen?

Mevrouw @ merkt op dat in specifieke situaties mensen die volgens de onderlegger vrij zijn, opgeroepen moeten kunnen worden, bijvoorbeeld tijdens de @, omdat dan een team ingezet moet kunnen worden.

De heer Vleeming legt de situatie aan de heer @ voor dat hij vier vrije dagen heeft terwijl sprake is van een calamiteit of een bijzondere situatie waarvoor zijn inzet nodig is. In dat geval kan zijn rooster verschoven worden als de dienst dat noodzakelijk maakt.

De heer @ stemt daarmee in. Hij merkt wel op dat hij op de vier dagen die nu in het rooster staan normaliter altijd vrij is, maar als het noodzakelijk is, dan komt hij. Daar is hij flexibel in.

De heer Vleeming informeert bij de heer @ of het hem inderdaad gaat om twee vrije dagen en hij snapt dat wanneer de dienst hem wegens noodzaak oproept hij komt werken op de vier dagen voorafgaand.

De heer @ benadrukt dat hij in principe de zes dagen veilig wil stellen, zodat hij zo nodig in overleg met elkaar kan bepalen of hij kan komen wanneer de nood hoog is.

De heer Vleeming stelt dat de heer @ voor de keuze staat: òf hij vraagt zes dagen en hij blokt alles af waar de dienst niet aan kan komen, of hij vraagt twee dagen structureel met voorafgaand vier dagen die in het halfjaarsrooster zijn weergegeven, waar in bijzondere omstandigheden vanaf kan worden geweken.

De heer @ geeft aan dat het hem gaat om zes dagen die hij vrij kan zijn.

De heer Vleeming constateert dat dan sprake is van een ander verhaal.

De heer @ wil zelf de afweging kunnen maken of hij kan komen werken.

De heer Wesdorp wijst op het grote verschil tussen vrije dagen die aangevraagd zijn op grond van art. 12 Barp of art. 12a Barp.

De heer Wesdorp benadrukt dat de Commissie uitsluitend gaat over de dagen die op grond van art. 12a Barp structureel vrij gevraagd worden. De Commissie mag geen uitspraken doen over het werkrooster.

Geconcludeerd wordt dat de aanvraag niet goed verwoord lijkt te zijn.

Vastgesteld wordt dat in de bestaande situatie de heer @ in week 2 vrij had op donderdag t/m zondag. De heer @ zou dan op woensdag en donderdag flexibel inzetbaar zijn.

Mevrouw @ verwijst naar de toelichting op de aanvraag van de heer @ in zijn mail van 30 augustus. Daarin geeft hij aan dat hij voorafgaand aan en volgend op de modaliteit, die uit zes opvolgende dagen bestaat, een ingeroosterde reeks van 5 opeenvolgende dagen kent. Dat beperkt zijn inzetbaarheid aanzienlijk.

De heer Wesdorp bevestigt dat de heer @ op basis van deze aanvraag geen evenredige bijdrage kan leveren aan de verdeling van de werklast doordat hij een periode van 152 uur onbeschikbaar vraagt. De formele aanvraag is echter gericht op 2 dagen. Daarvan zegt de dienst dat het geen probleem is.

De heer Vleeming concludeert dat de Commissie thans voor de keus staat een advies uit te brengen over een aanvraag van twee dagen onbeschikbaar, gekoppeld aan vier vrije dagen, waarbij de mogelijkheid zich kan voordoen dat een paar keer per jaar een beroep op de heer @ wordt gedaan om zijn vrije dagen te verschuiven, of advies uit te brengen over zes dagen onbeschikbaarheid.

De heer @ is bang dat in de praktijk zijn aanspraak op de vier dagen vrij komt te vervallen, waardoor hij problemen krijgt in zijn privésituatie.

De heer Kouwenhoven informeert hoeveel mensen op maandag en dinsdag vrij hebben gevraagd.

Mevrouw @ heeft dit niet paraat en wijst erop dat er meer kwesties spelen, o.a. ouderschapsverlof. Zij merkt echter op dat wanneer het gaat om 2 roostervrije dagen, dat daar uit te komen is.

Volgens de heer @ heeft niemand uit zijn team een modaliteit op maandag of dinsdag gevraagd. Het gaat uitsluitend om modaliteiten van 9 uur.

Mevrouw @ merkt op dat er op dit moment geen vastgelegde modaliteiten zijn. Er wordt met elkaar gesproken over elkaars wensen.

Mevrouw @ merkt op gisteren modaliteitsaanvragen te hebben ontvangen maar aangezien deze voor 1 oktober moeten zijn ingediend, en derhalve te laat zijn, zal zij ze behandelen als roosterwensen. Zij gaat graag in overleg met het team en wil in plaats van met een onderlegger met een intekenrooster werken. De aanvragen betroffen woensdagen en vrijdagen.

Zij herhaalt nogmaals dat wanneer de aanvraag puur om de maandag en de dinsdag gaat, het geen probleem is.

De heer Wesdorp stelt vast dat het zwaarwegend probleem voor de dienst zit in de koppeling van de twee dagen aan de vier dagen voorafgaand en vier dagen aansluitend. Mevrouw @ bevestigt dit.

De heer Vleeming refereert aan hoorzittingen die de Commissie elders in het land heeft gehouden en waarbij de mogelijkheid is besproken om de twee dagen modaliteit toe te kennen en daarnaast van de gevraagde vier vrije dagen een roosterwens te maken, waarop de dienst inbreuk kan maken wanneer het werk het nodig maakt, maar de dienst dat doet in overleg met betrokkene en die inbreuk misschien drie vier vijf keer per jaar gebeurt. Hij informeert of zo'n oplossing werkbaar zou zijn voor partijen.

Mevrouw @ acht het problematisch om hierover al toezeggingen te doen, aangezien ze momenteel bezig is met een nieuw rooster.

De heer Vleeming benadrukt dat de Commissie geen uitspraken doet over de roosters.

Mevrouw @ meent dat zij onder die omstandigheden geen toezeggingen kan doen.

De heer Vleeming stelt vast dat de Commissie moet uitgaan van huidige situatie. Hij informeert of voor het bevoegd gezag zolang de oude situatie geldend is, deze afspraak kan gelden. Daaraan voegt hij toe dat wanneer een nieuwe situatie intreedt, er nieuw overleg moet plaatsvinden.

Mevrouw @ merkt op dat zolang de huidige situatie geldt, de afspraak zoals door de heer Vleeming gesuggereerd kan worden gemaakt.

De heer @ merkt op hiermee te kunnen instemmen. Hij acht het, wanneer het echt noodzakelijk is, aanvaardbaar wanneer er inbreuk gemaakt wordt op zijn vier vrije dagen.

De heer Kouwenhoven refereert aan de gewijzigde omstandigheden waarnaar het bevoegd gezag in de brief van 19 oktober 2015 verwijst en het daarbij gevoegde formatieoverzicht

en informeert naar de verhouding tussen de omvang van het Team @ en het @ (@) dat daarvan deel uitmaakt.

Mevrouw @ licht toe dat het Team @ en omvang heeft van 127 FTE. Het @ kent 10 medewerkers. Het Team @ bestaat hoofdzakelijk uit surveillanten. De leden van @ beschikken over andere, verdergaande bevoegdheden. Gelet op de veranderde omstandigheden is een procedure in gang gezet om de samenstelling/kwaliteiten van het @ te veranderen. Dit wordt neergelegd in een werkplan.

De voorzitter meldt dat de Commissie over voldoende informatie beschikt en vraagt of het bevoegd gezag of de heer @ nog aanvullingen heeft.

Dit blijkt niet het geval.

De heer Schikhof meldt dat de Commissie een advies uitbrengt aan het bevoegd gezag. Vervolgens is het aan het bevoegd gezag een besluit over de aanvraag te nemen. Het bevoegd gezag is niet gebonden aan het advies van de Commissie. Daarna staat voor bezwaarde nog de weg van bezwaar en beroep open.

Vervolgens sluit de voorzitter de vergadering.

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 geveerd 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;
- 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 zowel teamoverleg heeft plaatsgevonden, als individueel met het bevoegd gezag;

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

V ADVIES

De Commissie heeft vastgesteld dat de aanvraag van de heer @ in het kader van art. 12a Barp , anders dan aanvankelijk door het bevoegd gezag was geïnterpreteerd, een modaliteit van 2 dagen structureel onbeschikbaar betreft.

De Commissie stelt voorts vast dat de roosterwens van de heer @ om voorafgaand of aansluitend aan de 2 dagen structureel onbeschikbaar 4 dagen vrij te zijn, niet aan het oordeel van de Commissie kan worden onderworpen, doch heeft daarbij ook vastgesteld dat zowel het bevoegd gezag als de heer @ kunnen instemmen met een situatie waarbij de twee dagen modaliteit toegekend worden en daarnaast van de gevraagde vier vrije dagen een roosterwens gemaakt wordt, waarop de dienst inbreuk kan maken wanneer het werk het nodig maakt, maar dat de dienst dat doet in overleg met betrokkene en die inbreuk misschien drie à vijf keer per jaar gebeurt.

De Commissie adviseert, voor zover zulks nog nodig is gelet op de instemming van het bevoegd gezag met de, bij nader inzien, tot 2 dagen structureel onbeschikbaarheid beperkte modaliteit, negatief op het voornemen van het bevoegd gezag om de voorgestane modaliteit niet in te willigen. De commissie is unaniem tot het oordeel gekomen dat geen sprake is van een zodanig zwaarwegend dienstbelang dat dit tot afwijzing van het verzoek mag leiden.

Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie

Mr. J.Y. Stuitje

mr. G. Schikhof