

COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

Gegevens

Bevoegd gezag : Eenheid @

Naam ambtenaar : Mevrouw @

Datum 23 juni 2016

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 werkzaam in de functie van Generalist GGP bij @, met een dienstverband van gemiddeld 30 uur per week.

De ambtenaar heeft het bevoegd gezag verzocht om toekenning van een achtwekelijkse werktijdenmodaliteit met een niet repeterende onbeschikbaarheid tot gevolg (conform bijlage).

Het bevoegd gezag is voornemens het verzoek af te wijzen.

Het verzoek 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 12 mei 2016.

Binnen het team Delft wordt aan capaciteitsmanagement gedaan. Er wordt gewerkt met een plan- en bodemsterkte gebaseerd op de werkzaamheden in het werkgebied. Er is sprake van een jaarplan op het gebied van evenementen en demonstraties welke wordt beheerd door een vaste medewerker en in samenspraak met de centrale planunit binnen de termijnen die de ATW voorschrijft wordt ingepland. Daarnaast wordt er iedere twee weken vanuit de teambriefing bijgestuurd op de werkzaamheden.

Momenteel wordt daarnaast landelijk 'de waterlijn' uitgewerkt die ook voor team @ van toepassing zal zijn. Vanuit de waterlijn zullen minimaal de kerntaken van het team gewaarborgd moeten zijn.

Doordat de betrokken ambtenaar een persoonlijk rooster over acht weken aanvraagt waarin geen duidelijk repeterend patroon is waar te nemen, is het bijna ondoenlijk om dit

rooster aan te laten sluiten op de roosters van de overige collega's van het team. Binnen het team zijn er 74 collega's met een modaliteit met vaste dagen. De modaliteit van de betrokken ambtenaar raakt bijna op alle momenten de modaliteiten van de andere collega's.

Er zijn alternatieven bekeken c.q. mogelijkheden onderzocht waardoor de door de ambtenaar verzochte werktijdenmodaliteit wel zou kunnen worden verleend. Zo is er een aantal keren overleg geweest met de betrokkene om te komen tot een oplossing en een rooster waar een repeterend karakter in zit, doch dit heeft niet tot resultaten geleid.

Op @ is aan betrokkene aangegeven wat het bezwaar was tegen het vaststaande rooster over acht weken. Met betrokkene is afgesproken dat zij zou kijken waar de mogelijkheden lagen om samen met haar man en school tot afspraken te komen zodat zij met een vast patroon zou kunnen werken. Met betrokkene is afgesproken dat zij daarvoor een half jaar de tijd zou krijgen en dat zij gedurende die tijd gefaciliteerd zou worden. Het door haar verzochte rooster zou gedurende die tijd worden ingevuld zodat zij privé niet in de problemen zou komen. Betrokkene heeft aangegeven dat dit haar zou lukken en dat ze daar haast achter zou zetten. Daarna zouden ze samen nog de knelpunten kunnen bespreken. Het is niet tot een inhoudelijk gesprek gekomen. Waar de knelpunten zaten is niet duidelijk geworden. Uiteindelijk is verzocht het verzoek voor te leggen aan de commissie.

Men wilde zich niet mengen in de privé omstandigheden en keuzes van de ambtenaar. Er is getracht tot een vergelijk te komen, er zijn echter geen openingen geboden. Flexibele inzet van medewerkers is een optie voor het team, maar in het persoonlijke rooster van betrokkene zit geen flexibiliteit en het accepteren van een persoonlijk rooster als modaliteit zou betekenen dat betrokkene op iedere verzochte diensttijd rechten kan doen gelden.

Binnen het district @ wordt al op veel gebieden gebruik gemaakt van districtelijke samenwerking, denk hierbij aan evenementen en gezamenlijke controles. In de dagelijkse surveillance gebeurt dit slechts incidenteel omdat dit veel bewegingen tussen teams op zouden leveren die ten koste gaan van de inzet op straat, maar ook ten koste van de kennis van de wijken en hun bewoners. Voor team @ kan dat betekenen dat in sommige wijken de veiligheid van de collega's daardoor in het geding komt.

Binnen team @ waren er meer collega's die werkten op basis van een persoonlijk rooster. Dit gaf veel onrust binnen het team. In die tijd werd er nog geroosterd volgens een ploegstructuur en het waren telkens dezelfde collega's die hiervoor op moesten draaien. In overleg met de betrokken collega's zijn ze nu gekomen tot een repeterend beeld in de modaliteiten. Hierdoor is de vraag overzichtelijker geworden, waardoor het mogelijk wordt om meerdere collega's modaliteiten te verlenen en om verder vooruit te plannen. Door niet meer stringent op ploegen te roosteren is het rooster nu flexibeler en zijn het niet meer altijd dezelfde collega's die de pijn moeten dragen, de lasten zijn beter verdeeld. Het rooster van betrokkene is nog steeds gebaseerd op een achtereenvolgende ploegenrooster, waardoor de flexibiliteit die verkregen is teniet wordt gedaan.

De collega's waar nieuwe modaliteit afspraken mee zijn gemaakt zoals omschreven hebben soms water bij de wijn gedaan en dat is ook gebeurd vanuit de zijde van werkgever. In alle gevallen is tot een overeenstemming gekomen waar zowel het team als de betrokkenen mee kunnen leven. Het toekennen van het verzoek van betrokkene zou de gelijke behandeling van de collega's teniet doen.

Met uitzondering van één collega zijn met de overige medewerkers afspraken gemaakt overeenkomstig de uitgangspunten van de modaliteiten regeling. De ene collega heeft de afgelopen jaren gebruikt gemaakt van een persoonlijke regeling. Deze regeling is in onderling overleg met een half jaar verlengd. De reden hiervan is dat de kinderen van de betrokkene na dat half jaar de leeftijd zouden bereiken waarop ze naar school toe gaan, waardoor haar privé situatie wijzigt. Na deze tijd zal zij een vaste modaliteit aanvragen met een repeterend karakter. Deze betrokkene maakt nu gebruik van een vorm van wensenrooster over de periode van vier weken en is daarin zeer flexibel.

De gevraagde modaliteit is niet in strijd met de Arbeidstijdenwet.

Het door betrokkene verzochte rooster is tot op heden niet geweigerd. Betrokkene wordt gedurende deze periode ondersteund door haar te faciliteren met het haar verzochte rooster en er is ook geen sprake van strijd tussen partijen. Het faciliteren van betrokkene legt wel een druk neer bij de planning en de rest van het personeel. Betrokkene is op eigen verzoek een ruil aangegaan met een collega uit @. Bij haar vorige bureau draaide ze al enige tijd het door haar ingediende rooster.

Betrokkene is van het voornemen haar verzoek als modaliteitenaanvraag te weigeren op de hoogte gesteld direct nadat zij hem had ingediend in @. Men was van plan het verzoek te weigeren op grond van het feit dat het verzoek niet voldeed aan de uitgangspunten van een modaliteit. Het verzoek was niet gebaseerd op een periode van vier weken en in het verzoek was er geen sprake van een repeterend karakter.

Met betrokkene is afgesproken dat zij zou kijken of zij tot een verzoek kon komen dat wel aan bovenstaande voldeed. Teneinde te voorkomen dat zij hierdoor privé in de problemen zou komen is afgesproken dat zij een half jaar de tijd zou krijgen om een dergelijk verzoek in te dienen en zij ook ruimschoots de tijd zou hebben om dit met haar privé omstandigheden in overeenstemming te brengen. Betrokkene is medegedeeld dat men er graag met haar uit wilde komen. Betrokkene heeft aangegeven hier graag gebruik van te maken en verzekerde dat zij in januari met een voorstel zou komen en hier zeker in zou slagen. Tot op heden is hier echter niets van terecht gekomen.

Pogingen vanuit de werkgever om samen tot een oplossing te komen zijn niet geslaagd. Betrokkene heeft aangegeven dat zij liever wil dat haar verzoek bij de commissie wordt voorgedragen voor advies.

Bij de totstandkoming van de nationale politie is @ uitgeroepen tot een robuust basisteam en is er een formatie toebedeeld van 167 fte's. Eén van de uitgangspunten van de

reorganisatie is dat men een flexibele organisatie moest zijn die ten dienste staat van de burger. Om hieraan te voldoen moet men de mogelijkheid hebben om voor de collega's een evenwichtig rooster neer te leggen. Collega's moeten hierbij de mogelijkheid hebben om hier zelf hun stempel op te kunnen drukken door invloed uit te kunnen oefenen op het evenwicht tussen werk en vrije tijd. De ideale uitkomst zou zijn als iedereen gebruik zou kunnen maken van een modaliteit. De nadruk ligt hierbij op het kunnen blijven uitvoeren van de kerntaken van de politie in alle omstandigheden. Teneinde dit te kunnen waarborgen zal er sprake moeten zijn van een mate van flexibiliteit in de roosters en de medewerking van de collega's. Deze flexibiliteit en medewerking is enkel bereikt door goed overleg tussen de betrokkenen en gelijke behandeling en mogelijkheden voor een ieder.

Het verzoek is behandeld in de zitting van de Commissie d.d. 23 juni 2016. 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 en @ is hierbij als belangenbehartiger verschenen.

Namens het bevoegd gezag is verschenen de heer @.

II VERSLAG HOORZITTING d.d. 23 juni 2016

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.

NB Ruwe uitwerking verslag t.b.v. Commissie gelet op besluit geen advies uit te brengen.

Voorafgaande aan hoorzitting is gesproken over de definitie van "waterlijn", lopende discussie.

Vastgesteld wordt dat de werkplekwijziging het eigen initiatief is van mw. @.

Onduidelijk is of er overeenstemming is bereikt met medezeggenschap over afschaffing 8-wekelijkse rooster.

Aanvang hoorzitting

Vz noemt procedure en doel hoorzitting.

Vz vat situatie samen. Jaarplan, waterlijn, persoonlijk rooster, aantal keren overleg geweest over persoonlijke situatie. Half jaar extra gefaciliteerd in dit rooster. Heeft niet tot definitieve afspraak geleid, daarom voorgelegd aan commissie.

Den hartog: gesprekken hebben plaatsgevonden met @, andere teamchef.

Situatie die Vz schetst wordt bevestigd.

Nu naar de inhoud, het persoonlijke rooster.

Opvallend is RV, roostervrij, plus veel late diensten en aantal nachtdiensten.

@: mijn partner werkt ook bij politie, in een vierwekelijks rooster.

Vz: wat is de modaliteitsaanvraag?

@: het rooster.

Partner heeft uit vorig huwelijk ook twee kinderen met omgangsregeling, kan niet verder terug vallen voor kinderopvang.

Werkt ruim drie jaar in dit rooster.

@: heeft ieder jaar naar rooster ploeg gekeken en daar diensten afgehaald die echt botsten met rooster man.

Belangenbehartiger: rooster is niet gemaakt omdat ze graag wil sporten, maar uit pure noodzaak.

Bevoegd gezag: vorige keer iedere keer sprake van roosterwensen, modaliteiten zijn ook niet terug te vinden in systeem. Mw. @ is naar dit district gekomen, daar zat veel vergund roosterplezier, daardoor druk op iedere keer dezelfde mensen.

Vorig jaar is voor het hele bureau gezegd: we gaan het voor iedereen opnieuw bekijken, 174 mensen. Best een klus. Mw. @ kwam toen naar de chef toe met verzoek voor dit rooster. Dit is geen modaliteit, maar beschikbaarheid over periode van vier weken. Dit is de enige casus binnen @.

Vz: hoe hard is de onbeschikbaarheid? Bijv. op zaterdag? Bent u dan wel oproepbaar?

@: zodra men omhoog zit mag men een beroep op haar doen, maar dan moet ze wel opvang voor haar kind hebben. Haar man heeft een vast rooster, zij heeft geen basisrooster waaraan ze zich kan vasthouden, krijgt nu een week van tevoren een rooster en moet dan opvang gaan regelen. Dat gaat niet.

Een andere teamchef heeft een keer gezegd dat als je een dienst hebt die echt niet kan, kun je dit blokkeren in bvcm.

Vz: normaal gesproken is sprake van een modaliteitsaanvraag, nu is er geen echte modaliteitsaanvraag. Er is ook geen echt besluit.

Kouwenhoven: paar technische vragen en persoonlijke vragen.

Technische vraag: wat is definitie van waterlijn?

Bevoegd gezag: ontwikkeling NP, gaat over dagdagelijkse werk, heeft schalen van drie naar nul.

Op basis van waterlijn volgt planning. Wij hebben een vrij starre planning, nauwelijks op basis van capaciteitsmanagement. Tot nu toe hadden we een rooster soms zelfs voor een jaar, op basis van ervaring en gevoel. Dat is niet meer. Capaciteitsmanagement wordt steeds belangrijker. Planning gaat alleen nog maar werken op de waterlijn.

Kouwenhoven: ik begreep dat er in Den Haag achtweekse roosters zijn? Is afschaffing met instemming medezeggenschap gebeurd?

Bevoegd gezag: wij werken op basis van vierweekse roosters.

Polderman: wij werken op basis van achtweekse roosters!

Bevoegd gezag: modaliteit is gebaseerd op vier weken. Staat in instructie.

Discussie over vier of acht weken. In eenheidsstuk staat vier weken. In formele stuk staat acht weken! Eenheidsstuk wijkt dus af van landelijke afspraak.

Kouwenhoven: nogmaals vraag over afwijking standaardrooster? Wie heeft gezegd dat het basisrooster niet meer relevant is?

Bevoegd gezag: weet dat niet.

Kouwenhoven: schema met vier kleuren. Is dat netto bezetting?

Bevoegd gezag: ja.

Kouwenhoven: is dat ook netto beschikbaarheid? Vergelijk schema District @.

Bevoegd gezag: normaal gesproken moet je het hier mee kunnen halen. Dit is eigenlijk de waterlijn.

Kouwenhoven: mevrouw @ heeft een modaliteit aangevraagd op de wijze waarop ze dat gedaan heeft. Wanneer er in de basis al onvoldoende capaciteit is, hoe kun je dan zwaarwegend dienstbelang vaststellen?

Bevoegd gezag: hier is geen sprake van onbeschikbaarheid maar beschikbaarheid. Wil dat sprake is van gelijke behandeling.

Kouwenhoven: gelijke behandeling is geen zwaarwegend dienstbelang.

Bevoegd gezag begrijpt dat met wekelijks rooster sprake is van behoorlijk rooster.

@: mij is gezegd dat er geen indicatief rooster meer is.

Kouwenhoven: uit stukken blijkt dat er overleg is geweest, is er teamoverleg geweest?

Bevoegd gezag: er is MT-overleg geweest. Er is overleg geweest in algemene zin in het team, maar niet met expliciete bespreking van casus van mw. @.

Kouwenhoven: waar u vandaan kwam had u wel dit verhaal? Als u dit geweten had, was u dan aan Heemstraat gebleven?

@: dan was ik ruiling niet aangegaan.

Bevoegd gezag: ik heb het gevraagd aan de planners van de Heemstraat. Kruijswijk heeft je aangeboden: neem vaste modaliteiten en kijk wat je daarnaast kunt regelen.

Wesdorp: acht en vier weken staat niet in Barp. Er is een norm 26 weeks rooster. Daar kun je geen rechten aan ontlenen. Wat is de reden geweest waarom jij nooit in het kader van zorg en welzijn van kinderen en opgelegde regelingen door de rechter een structurele modaliteit aangevraagd hebt? Bijv. jij op xx en xx en je man op xx en xx? Laat dit blokkeren in bvcm! Maar jij vraagt nu heel veel flexibiliteit van je werkgever en je blokkert je eigen flexibiliteit?

@: als de planning vroeg of ik kon werken, ben ik in overleg altijd gekomen.

Discussie over het vaste rooster van haar man.

@: hij heeft een vierwekenrooster dat vast is. Dat gaat niet samen met mijn acht weken rooster.

Wesdorp: dat is toch veel makkelijker!

Vleeming: uit het rooster kan ik niet halen wat de modaliteitsdagen zijn of wat de wekelijkse rust is. Geeft voorbeeld van een modaliteit: jij kunt nooit van dinsdagmorgen 7 uur tot donderdagavond 11 uur werken.

Discussie over (on)mogelijkheid om beide roosters zodanig te matchen dat het probleem van mw. @ opgelost is, omdat in het rooster geen enkele dag zit die zich herhaalt.

Wesdorp: ik stel vast dat alle rechten nu bij je man zitten, omdat hij een rechtelijke omgangsregeling heeft. Hoeveel keren moet je dan zelf nog een onbeschikbaarheid aanvragen? Maar je moet wel een evenredige bijdrage leveren aan de bedrijfsvoering. Je moet er een beetje bij geholpen worden. Begin nu met neer te zetten wanneer jullie allebei niet beschikbaar zijn voor werk.

Vleeming: stel vast wanneer je ouders inspringen, verdeel de momenten waarop je kinderopvang moet hebben, dan vraag je voor de rest een modaliteitsaanvraag aan.

Vleeming: wat is de status van het meegestuurde stuk "Algemene uitgangspunten modaliteit"?

Bevoegd bezag: staat op intranet Eenheid @.

Wesdorp: lijkt een samenvatting te zijn die niet volledig is en niet strookt met de formele regeling.

Bevoegd bezag: heeft Leon (= partner Polderman) een modaliteit?

@: dinsdag vroege dienst, geen late dienst; vrijdag vroege dienst, geen late dienst.

Wesdorp: je moet aanvragen wanneer jij onbeschikbaar bent, en je moet dit kloppend maken met de onbeschikbaarheid van je man. Voor de rest ga je in overleg met de teamchef van @, daar kom je altijd uit. Je moet op je rechten gaan zitten door een onbeschikbaarheid aan te vragen.

Bevoegd bezag: doet suggestie aan @ dat haar partner een modaliteit aanvraagt op een rooster van 24 uur en @ doet dat ook. Daarbij heeft @ nog iets meer ruimte omdat zij 30 uur werkt.

@: maar mijn man zit in een veel kleiner clubje.

Wesdorp: je denkt in problemen, denk in oplossingen.

Bevoegd bezag: als je de modaliteiten goed plant, hou je nog maar een paar probleemmomenten over, wanneer zowel jij als je man die bij hun planner aan de orde stellen, kom je er in overleg zeker uit!

Vz: Commissie mag geen oordeel geven over de huidige aanvraag.

@: maar ik mag maar twee modaliteiten per periode opgeven!

Vleeming en Kouwenhoven: nee, dat is niet zo, dat maakt de Commissie wel uit!

Vleeming: wat regelgeving is, is dat je onbeschikbaarheden mag opgeven, maar dat je ook een evenredige bijdrage moet leveren aan het bedrijfsbelang. Die twee zaken moet je in balans brengen.

Wesdorp: voegt nog iets toe dat bij beide partners sprake is van een verschillend zwaarwegend dienstbelang.

Vz: stelt voor time out te nemen. Ga als beide partijen aan de slag met onze suggesties om er uit te komen. Lukt dat niet, en de modaliteit wordt afgewezen, kom dan terug. Maar een oplossing moet mogelijk zijn. Op korte termijn.

Commissie brengt dus geen advies uit.

Bevoegd gezag wil op korte termijn met het rooster van de man erbij om de tafel.

Wesdorp: maar ga uit van onbeschikbaarheid!

Binnen twee weken moet er iets liggen.

Bevoegd gezag wil best praten met teamchef hondengeleiders.

Wesdorp biedt hulp aan en geeft telefoonnummer.

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 zij om een flexibele organisatie te zijn de mogelijkheid moeten hebben om een evenwichtig rooster neer te leggen. Ambtenaren moeten invloed kunnen uitoefenen op het evenwicht tussen werk en vrije tijd. De nadruk ligt op het kunnen blijven uitvoeren van de kerntaken van de politie in alle omstandigheden. Om dit te kunnen waarborgen moet sprake zijn van een mate van flexibiliteit in de roosters en medewerking van de ambtenaren. Dit is alleen bereikt door goed overleg tussen de betrokkenen en gelijke behandeling en mogelijkheden voor een ieder.
- De Commissie stelt vast dat het bevoegd gezag capaciteitsmanagement toepast, waarbij wordt gewerkt met een jaarplan en een tweewekelijkse teambriefing. Daarnaast is de waterlijn van toepassing van waaruit minimaal de kerntaken van het team gewaarborgd moeten zijn.
- De Commissie stelt vast dat een modaliteit uit meervoudige onbeschikbaarheden kan bestaan, maar dat een modaliteit een patroon van arbeidstijden is dat leidt tot een herkenbaar patroon van vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen;
- 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. Overleg heeft uitsluitend op individuele basis plaatsgevonden.

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

V ADVIES

De Commissie heeft vastgesteld dat de aanvraag van de mevrouw @ betrekking heeft op een betrekkingssom van gemiddeld 30 uur per week waarbij zij graag een bepaald achtwekelijks rooster zonder duidelijke repeterend patroon vrij wenst te hebben.

De commissie dient op basis van art. 12a een advies te geven omtrent het toekennen van een patroon van vrije tijd verspreid over acht weken.

Op basis van de overlegde stukken en hetgeen tijdens de hoorzitting is vastgesteld, is de Commissie niet gebleken dat het bevoegd gezag een zwaarwegend dienstbelang kan

aantonen waarom het verzoek om toekenning van twee vrije dinsdagen niet kan worden gehonoreerd.

De Commissie is unaniem tot het oordeel gekomen dat geen sprake is van een zodanig zwaarwegend dienstbelang dat dit tot afwijzing van het verzoek moet leiden.

Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie