

## COMMISSIE WERKTIJDENMODALITEITEN SECTOR POLITIE

### Gegevens

Bevoegd gezag @

Naam ambtenaar @

Datum @

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

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

### Verloop van de procedure

Op @ doet de ambtenaar een verzoek om toekenning van de werktijdmodaliteit.

Het bevoegd gezag is bij besluit van @ voornemens het verzoek af te wijzen.

Het verzoek d.d. @ om advies over het voornemen om het verzoek om toekenning van de werktijdenmodaliteit van de ambtenaar af te wijzen, is bij het secretariaat van de Commissie ontvangen.

### Gevraagde werktijdenmodaliteit, arbeidsduur en functie

De gevraagde werktijdenmodaliteit luidt dat de ambtenaar vrij is op elke dinsdag, woensdag en donderdag de hele dag inclusief de nacht en maandag vanaf 7:00 uur vrij wil zijn.

De ambtenaar is uitsluitend beschikbaar op de middag- en/of nachtdienst te draaien op de vrijdag, zaterdag en zondag.

De ambtenaar werkt gedurende gemiddeld 36 uren per week in de functie van Generalist Meldkamer.

### Standpunt bevoegd gezag

Het bevoegd gezag is voornemens de gevraagde modaliteit af te wijzen.

Het bevoegd gezag is van mening dat de gevraagde modaliteit in strijd is met de geldende richtlijnen en wet- en regelgeving. Doordat de betrokken ambtenaar alleen in genoemde tijdspanne wil werken, krijgt betrokkene door middel van het 'Sociaal plannen' construct ook extra LFU toegekend. De ambtenaar heeft aangegeven hiervan af te willen zien. Dit is op haalbaarheid getoetst, maar schijnt onmogelijk te zijn. Daarnaast is gekeken naar een alternatief rooster, waarbij het rooster wel binnen de kaders van de wetgeving zou vallen en mogelijk niet tot extra LFU toekenning zou komen, maar dit lukt niet binnen de gevraagde modaliteit.

Verder is het bevoegd gezag van mening dat door het honoreren van de modaliteitsaanvraag het bevoegd gezag de wet overtreedt. De wetgeving is juist bedoeld voor de duurzame inzetbaarheid en

gezondheid van de medewerker. Voorts zorgt de modaliteitsaanvraag van de ambtenaar ervoor dat er LFU-uren worden toegekend waardoor de ambtenaar uiteindelijk haar eigen onbeschikbaarheid opbouwt. En daarnaast is de ambtenaar met deze aangevraagde modaliteit niet in staat om deel te nemen aan vakinhoudelijke opleidingen, ontwikkelingen, teambuilding en ander soortige werkzaamheden buiten de operationele inzet.

#### Standpunt ambtenaar

De ambtenaar heeft bezwaar tegen de afwijzing van de door haar aangevraagde modaliteit.

#### Capaciteitsmanagement

Het werkaanbod is in beeld gebracht en door middel van een data-analyse zijn de diensten en het bedrijfsvoeringskader afgestemd zodat ervoor kan worden gezorgd dat het werkaanbod zich synchroon ontwikkelt met de hoeveelheid beschikbare capaciteit op de meldkamer. Deze afstemming heeft plaatsgevonden door een werkgroep waarbij er meerdere collega's van de werkvloer bij betrokken waren. De voorstellen zijn aan het hele team voorgelegd en door middel van meer dan 60% akkoord van de medewerkers is het gewenste voorstel in werking gebracht.

De gewenste werktijdenmodaliteit lijkt in strijd te zijn met de Arbeidstijdenwet.

#### Overleg

Er hebben diverse overleggen tussen het bevoegd gezag en de ambtenaar plaatsgevonden, alvorens de verzochte werktijdenmodaliteit is geweigerd. Verder is gekeken of er binnen de geldende wetgeving ruimte was om uitzonderingen toe te staan. Ook is met de medewerker gesproken over kleine aanpassing binnen de gevraagde modaliteit, zodat opleiding, training en teambuilding wel zou kunnen worden toegevoegd tijdens de werkdagen. De ambtenaar heeft aangegeven eventueel bereid te zijn om hier aanvullende afspraken over te maken. De ambtenaar was ook bereid om de extra opgebouwde LFU af te staan, maar dit bleek niet mogelijk.

#### Hoorzitting

Het verzoek is behandeld in de op @ gehouden digitale hoorzitting van de Commissie. De Commissie bestond uit: de heer mr. J.P. Spijk (voorzitter), de heer C.M.A.A. Kouwenhoven (lid) en mevrouw I. Beerstra. (lid). De Commissie is bijgestaan door C. Steenbergen-Hofstede (secretaris).

De ambtenaar is ter zitting in persoon verschenen en heeft zich laten bijstaan door @, belangenbehartiger @.

Namens het bevoegd gezag zijn verschenen @ (teamchef) en @ (lid teamleiding)

#### Samenvattend verslag van de hoorzitting @

De voorzitter stelt de commissie voor, waarna partijen zich voorstellen. De voorzitter legt daarop de procedure uit.

#### Van de zijde van het bevoegd gezag:

De teamchef benadrukt dat de arbeidsrelatie met de ambtenaar goed is. Vanuit de HR en de juristen van HR is aangegeven dat de gevraagde modaliteit strijdig zou zijn met de geldende wetgeving, daarom is daar een negatief advies op gekomen.

#### Van de zijde van de ambtenaar:

De ambtenaar onderschrijft de goede arbeidsverhoudingen. De ambtenaar merkt op dat zij plan technisch niet uitkwam met 36 uur qua rust. Zij heeft met haar groepschef de afspraak gemaakt, dat ze drie dagen gaat werken en 1 dag LFU inlevert om te kijken of dat goed voelt. Dit heeft ze 2 jaar en 3 maanden op deze wijze gedaan. Daarna heeft ze haar modaliteit aangevraagd om elke vrijdag, zaterdag en zondag te werken en de maandag als slaap dag te houden en dinsdag tot en met donderdag vrij te zijn. Hierdoor kan ze goed herstellen en heeft zij meer aan haar rust.

De voorzitter concludeert uit het relaas van de ambtenaar dat het voor haar fysieke gestel, werk en vrije tijd ritme betrokkene zich beter in deze systematiek kan vinden en zich daar beter bij voelt dan de systematiek van weekenden op en weekenden af.

De voorzitter verwijst naar het uitgebreide advies van @ van HR die de strijdigheid met de Arbeidstijdenwet beargumenteert.

De analyse van de voorzitter van de wet- en regelgeving is dat hij het standpunt van de HR-adviseurs dat de gevraagde modaliteit in strijd is met de Arbeidstijdenwet en het Barp niet kan volgen. Strikt genomen is het volgens hem volgens die bepalingen wel mogelijk dat een politieambtenaar, mits met diens instemming, alle weekenden van het jaar werkt. In de beleidsregel Sociaal Plannen heeft de werkgever, met instemming van de politiebonden, tot uitdrukking gebracht dat werkbelasting op ongebruikelijke uren en in de weekenden moet worden gecompenseerd d.m.v. zgn. LFU-aanspraken. De vraag is of de ambtenaar de aldus opgebouwde LFU-punten in het lopende jaar zou kunnen opnemen, zodat ten aanzien van de weekendbelasting deze toch weer mee zou kunnen vallen, en daardoor uiteindelijk geen sprake zou zijn van het werken van 52 weekenden. De teamchef antwoordt dat hij niet zeker weet of daarnaar is gekeken. Wel heeft hij een berekening dat de ambtenaar per periode 29 LFU-uren zou opbouwen.

De ambtenaar merkt op dat ze aan haar groepschef heeft toegezegd dat ze bij alle vakbekwaamheids-trainingen en teamdagen aanwezig zal zijn en daar met haar groepschef afspraken over zal maken. De voorzitter stelt dat conform de modaliteitenregeling aanvullende afspraken op de modaliteit kunnen worden gemaakt. Desgevraagd door de heer Kouwenhoven antwoordt de teamchef dat het team geen probleem heeft met de specifieke weekendvulling, maar in het algemeen wel last heeft van capaciteitsproblemen.

De ambtenaar meent dat de veronderstelling dat de aangevraagde modaliteit tot lastige situaties voor de andere collega's leidt niet juist is, omdat er overal tekort aan personeel is en men soms op of onder de waterlijn zit.

De voorzitter verzoekt de teamchef de cijfermatige onderbouwing van de door de ambtenaar op te bouwen LFU-aanspraken aan de commissie te doen toekomen. De commissie hecht er aan te weten of de ambtenaar zich met deze opbouw inderdaad relevant onderscheidt van de andere collega's, in termen van LFU-aanspraken.

Desgevraagd door de heer Kouwenhoven antwoordt de teamchef dat als mocht blijken dat er geen beletsel is in de wet- en regelgeving, hij akkoord zou kunnen gaan met deze aanvraag, ook omdat het beter is voor de ambtenaar zelf.

De voorzitter geeft aan dat de Commissie de aanvullende informatie graag tegemoet ziet. Vervolgens zal de Commissie zo snel mogelijk een advies uitbrengen, waar ook de juridische kant in wordt betrokken. De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun komst en toelichting.

---

### **Juridisch kader**

In het Arbeidsvoorwaardenakkoord Politie 2012-2014 zijn afspraken gemaakt over aanpassingen in de modaliteitenregeling. Deze zijn verwerkt in artikel 12a van het Besluit algemene rechtspositie politie (hierna: Barp).

Artikel 12a Barp luidt als volgt:

1. De ambtenaar kan bij het bevoegd gezag een aanvraag voor een werktijdenmodaliteit doen. Een werktijdenmodaliteit is een patroon van arbeidstijden dat leidt tot een herkenbaar patroon van vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen. Indien voor de ambtenaar al een werktijdenmodaliteit geldt, kan de aanvraag slechts betrekking hebben op een periode na de 12 maanden, bedoeld in het tweede lid. De aanvraag moet minimaal drie maanden voor de gewenste ingangsdatum van de werktijdenmodaliteit worden gedaan.
2. Het bevoegd gezag kent de aanvraag toe, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Een aanvraag wordt toegekend voor 12 maanden, tenzij het bevoegd gezag en de ambtenaar overeenkomen de werktijdenmodaliteit tussentijds aan te passen. Een toegekende werktijdenmodaliteit wordt na 12 maanden stilzwijgend verlengd.
3. Het bevoegd gezag neemt binnen zes weken na de aanvraag een besluit, tenzij sprake is van de situatie bedoeld in het vierde lid.
4. Indien het bevoegd gezag voornemens is de aanvraag niet of niet volledig toe te kennen, vraagt het bevoegd gezag binnen zes weken na dagtekening van de aanvraag advies van een door Onze Minister in te stellen commissie.
5. De commissie wordt paritair samengesteld en brengt binnen zes weken een schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag. De betrokken ambtenaar wordt van het advies in kennis gesteld.
6. Na ontvangst van het in het vijfde lid genoemde advies neemt het bevoegd gezag binnen vier weken een besluit. Indien binnen deze termijn dan wel, onverminderd het vierde lid, de termijn in het derde lid geen besluit is genomen is de aanvraag van rechtswege toegekend, ingaand vier weken na dagtekening van het advies respectievelijk zes weken na de aanvraag.
7. Het bevoegd gezag dan wel de ambtenaar kan een voorstel doen om de werktijdenmodaliteit niet te verlengen of aan te passen. In geval van wederzijdse instemming wordt de aangepaste werkmodaliteit voor 12 maanden toegekend.
8. Indien de ambtenaar niet instemt met het in het zevende lid genoemde voorstel van het bevoegd gezag en dit voorstel ziet op de periode na de 12 maanden van een toegekende aanvraag, genoemd in het tweede lid, vraagt het bevoegd gezag advies van de in het vijfde lid bedoelde commissie.

### **Beleidsregel modaliteiten**

In de Beleidsregel modaliteiten, vastgesteld op 15 december 2022 (Staatscourant 2023, 84) wordt uitleg en toepassing gegeven aan de modaliteitenregeling. De beleidsregel gaat nader in op de rechtsgevolgen van een modaliteit en geeft bindende spelregels die van toepassing zijn tijdens het aanvraag- en toekenningsproces van modaliteiten.

### **Overwegingen van de Commissie**

#### **Algemeen**

Op grond van artikel 12a van het Barp en de beleidsregel Modaliteiten brengt de Commissie advies uit aan het bevoegd gezag en de ambtenaar over de voorgenomen afwijzing van de modaliteitenaanvraag van de ambtenaar.

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

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 en de beleidsregel Modaliteiten ook rekening te houden met andere 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 de werktijdenmodaliteit. Hieronder wordt verstaan een patroon van arbeidstijden dat leidt tot een herkenbaar patroon van vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen. (artikel 12a Barp, tweede lid)  
De adviestaak van de Commissie strekt zich niet uit tot de inroosting van de arbeidsuren  
De Commissie overweegt in de voorliggende casus het volgende:

**De Commissie overweegt in de voorliggende casus het volgende:**

Van het bevoegd gezag wordt vereist dat het aannemelijk en inzichtelijk maakt dat sprake is van een zwaarwegend dienstbelang dat zich verzet tegen het inwilligen van de modaliteitsaanvraag. (Beleidsregel modaliteiten 2022)

De gevraagde werktijdenmodaliteit luidt dat de ambtenaar vrij is op elke dinsdag, woensdag en donderdag de hele dag inclusief de nacht en maandag vanaf 7:00 uur vrij wil zijn.

De ambtenaar is uitsluitend beschikbaar op de middag- en/of nachtdienst te draaien op de vrijdag, zaterdag en zondag.

- a. De Commissie meent dat de aangevraagde modaliteit niet in strijd is met de geldende richtlijnen en wet- en regelgeving. In dit verband verwijst de Commissie naar artikel 5:6, 3<sup>e</sup> lid van de Arbeidstijdenwet, dat bepaalt dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht. Ingevolge artikel 5:6, 4<sup>e</sup> lid kan in overleg met de vakbonden van dit minimum worden afgeweken en kan een werknemer met diens instemming meer dan 40 zondagen in een kalenderjaar werken.

De aanspraken in het Barp zijn tot stand gebracht in overeenstemming met de vakbonden. In artikel 12 Barp, 18<sup>e</sup> lid, onderdeel a is bepaald dat de politieambtenaar een aanspraak heeft op ten minste 21 vrije zondagen, die moeten aansluiten op een vrije dag.

Echter, artikel 12 Barp, 19<sup>e</sup> lid, bepaalt dat op verzoek van de ambtenaar kan worden afgeweken van (onder meer) het 18<sup>e</sup> lid, onderdeel a. Op verzoek van de ambtenaar kunnen derhalve minder dan 21 vrije zondagen worden toegekend. Artikel 12 Barp, 20<sup>e</sup> lid, bepaalt dat indien van de aanspraak in het 18<sup>e</sup> lid, onderdeel a, wordt afgeweken, de ambtenaar in een kalenderjaar aanspraak heeft op 22 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen. Daarbij is niet bepaald dat die vrije dagen, zondagen en/of zaterdagen zouden moeten zijn.

---

De door de ambtenaar aangevraagde modaliteit past binnen deze kaders.

- b. Waar het gaat om de intentie en strekking van de beleidsregel sociaal plannen is van belang dat de ambtenaar desgevraagd heeft aangegeven dat de door haar gevraagde modaliteit juist voor haar goed uitpakt, kijkend naar haar welzijn en zij voldoende recuperatietijd heeft. De Commissie merkt in algemene zin op dat een beleidsregel beoogt regels te geven voor beleidstoepassing 'in het algemeen' en geen wettelijk voorschrift is waarvan niet kan worden afgeweken.
- c. Het bevoegd gezag kan in geval van 'zwaarwegend dienstbelang' de gevraagde modaliteit weigeren. De ambtenaar heeft tijdens de hoorzitting toegezegd bereid te zijn om aanvullende afspraken met haar groepschef te maken, waar het gaat om het deelnemen aan vakinhoudelijke opleidingen, ontwikkelingen, teambuilding en andere soort van werkzaamheden buiten de operationele inzet. De modaliteitenregeling voorziet er in dat er aanvullende afspraken op de modaliteit tussen de ambtenaar en het bevoegd gezag worden gemaakt. Nu aldus kan worden tegemoetgekomen aan dit terechte dienstbelang van de leiding concludeert de Commissie dat deze hieruit dat er geen sprake is van 'zwaarwegend dienstbelang' dat tot weigering van de modaliteit aanleiding kan geven.
- d. De Commissie heeft het bevoegd gezag verzocht om een cijfermatige onderbouwing van de LFU-aanspraken, zoals hiervoor beschreven. Het bevoegd gezag heeft deze vragen als volgt beantwoord:
  - Er zijn drie varianten berekend in het rooster van de betreffende ambtenaar waarbij de puntentoekenning varieert tussen de 810 en 855 'Sociaal plannen punten'.
  - In tegenstelling tot de eerder genoemde berekening levert dit bij 855 punten geen 29 uur maar 110 minuten LFU-aanspraken op per periode;
  - In periode 4 is het gemiddelde aantal punten van het team waar de ambtenaar werkzaam is 351 'Sociaal Plannen punten';
  - In deze periode zijn er twee medewerkers bij de DROC NH die meer dan 800 punten hebben, waaronder de betreffende ambtenaar met 821 punten.

Op basis hiervan concludeert de Commissie dat de puntentoekenning in het kader van de beleidsregel Sociaal plannen niet excessief hoog is; dit geldt ook voor de LFU opbouw. Verder is er nog een medewerker die meer dan 800 punten opbouwt.

### **Advies**

Op grond van de hiervoor verwoorde overwegingen concludeert de Commissie met betrekking tot de aangevraagde modaliteit dat er geen beletselen qua wetgeving zijn en dat er voor het overige geen 'zwaarwegend dienstbelang' is aangevoerd op grond waarvan de aanvraag kan worden geweigerd.

Gelet op het belang van het volgen van de noodzakelijke opleidingen, trainingen en teambuilding alsmede in het belang van het welbevinden van de ambtenaar adviseert de Commissie aan de toekenning van de modaliteit de volgende voorwaarden te verbinden:

- De ambtenaar maakt afspraken met het bevoegd gezag over het volgen van de voor haar noodzakelijke vakinhoudelijke opleidingen, teambuilding en andere relevante onderwerpen.
- De leidinggevende voert periodiek gesprekken met de ambtenaar over haar welbevinden bij de uitvoering van de toegekende modaliteit. Dit dient onderdeel van R&O-gesprekken te zijn, die schriftelijk worden vastgelegd;
- De leidinggevende beziet op basis hiervan jaarlijks of de modaliteit opnieuw kan worden toegekend.

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

Den Haag, @

Commissie Werktijdenmodaliteiten Sector Politie

mr. J.P. Spijk MA  
voorzitter

C.A. Steenbergen-Hofstede  
secretaris