

## Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst

AAN: De korpsbeheerder van het Regionaal Politiekorps  
Limburg-Noord;

De politievakorganisaties deel uitmakend  
van de Regionale Commissie voor georganiseerd  
overleg in de Politieregio Limburg-Noord.

### *Bijlagen:*

1. Verslag hoorzitting.
2. Brief vakorganisaties d.d. 26-1-02.
3. Brief werkgever d.d. 31-1-02.
4. Brief werkgever d.d. 5-2-02.

AAC/02.00013  
AAC.75

18 februari 2002

### *Onderwerp:*

Arbitrale uitspraak.

De korpsbeheerder van het regionaal politiekorps Limburg-Noord (hierna te noemen: werkgever) en de politievakorganisaties, toegelaten tot de Regionale Commissie voor georganiseerd overleg in genoemde regio (hierna te noemen: vakorganisaties), hebben bij brief van 10 januari 2002, binnengekomen 14 januari 2002, een gezamenlijk verzoek tot arbitrage ingediend bij de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst, inzake een tussen hen gerezen geschil omtrent de modaliteit vroeg-nacht/nacht-vroeg en de 9-uursmodaliteit in de nachtdienst. Het geschil is ingeschreven onder nummer AAC.75.

### **LOOP VAN HET OVERLEG EN INHOUD VAN HET GESCHIL.**

Als uitvloeisel van de Politie-CAO 1997-1998 en de daarmee verband houdende invoering van de 36-urige werkweek per 1 oktober 1998, is in de eerste helft van 1999 door de werkgever in overeenstemming met de vakorganisaties de nota "De 36-urige werkweek", inclusief de Regionale Overlegregeling voor het politiekorps Limburg-Noord vastgesteld. In vorengemelde nota is onder meer bepaald dat de 36-urige werkweek na verloop van één jaar, aan de hand van tussentijdse evaluaties, wederom in het Regionaal georganiseerd overleg (RGO) met de vakorganisaties zou worden besproken.

---

Op 25 mei 2000 zijn er door de werkgever en de Ondernemingsraad nadere (aanvullende) afspraken gemaakt inzake uitzonderingen op de ergonomische aspecten van de dienstplanning. Deze afspraken hielden onder meer de volgende uitzonderingen in:

- a) Na een avonddienst tot maximaal 23.00 uur kan op de daarop volgende dag een dienst worden gepland, die op zijn vroegst om 08.00 uur begint.
- b) Opeenvolgende diensten mogen tot maximaal twee uren terugwaarts worden gepland.

Het betrof hier een voorlopige voorziening die van gelding zou zijn tot 1 juni 2001.

Vanaf 23 oktober 2000 is in het RGO, zowel in formele- als informele zin, overleg gevoerd over de tussentijdse evaluaties van de 36-urige werkweek en de op- en aanmerkingen van de vakorganisaties dienaangaande. Aangezien partijen in geen van de formele overlegvergaderingen overeenstemming konden bereiken over de door de vakorganisaties gedane voorstellen, is in het formele overleg van 9 januari 2002 door partijen besloten hun geschil in een gezamenlijk verzoek tot arbitrage ex artikel 27, tweede lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, voor te leggen aan de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst (hierna te noemen: de commissie).

Blijkens de commissie ter beschikking staande stukken spitst het geschil zich inhoudelijk toe op de volgende, door de vakorganisatie voorgestelde uitzonderingen op de ergonomische aspecten van de dienstplanning:

- a) het inroosteren van vroeg-nacht en nacht-vroeg op individueel verzoek van de medewerker;
- b) het inroosteren van 9-uursmodaliteiten in de nachtdienst op individueel verzoek van de medewerker.

Partijen hebben elkaar, ingevolge het bepaalde in artikel 25 van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, schriftelijk in kennis gesteld van het oordeel dat het overleg over bovenvermelde punten niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben.

### ***Standpunt werkgever.***

De werkgever geeft in bijlage 3 van het verzoek tot arbitrage aan dat hij wenst vast te houden aan de vigerende regelingen terzake. Het principe van ergonomisch roosteren en het bevorderen van de veiligheid, welzijn en gezondheid van medewerkers vormen het hoofdmotief voor dit standpunt. De werkgever is tot dit standpunt gekomen na advies van de bedrijfsarts, de Ondernemingsraad en het management van het korps. Deze partijen hebben allen de werkgever opnieuw en met nadruk geadviseerd vast te houden aan een eerder standpunt inzake dit onderwerp. De werkgever wenst zijn standpunt te handhaven met de navolgende aanvulling en onderbouwing:

- 
- Geen afwijkingen op het principe van ergonomisch en voorwaarts roteren (zie punt 6, pagina 7 van de nota “De 36-urige werkweek”, juni 1999).
  - Het standpunt van de vakorganisaties, dat de arbeidstijdenwet toch eenmaal een minimale rusttijd toestaat van 7 x 24 uur, doet daaraan niet af, omdat de bepaling omtrent de minimale rusttijd niet het kennelijke oogmerk heeft om het voorwaarts roteren mogelijk te maken.
  - Ergonomische aspecten. Deze aspecten zijn benoemd in de notitie en overgenomen uit (verslagleggingen) van wetenschappelijke onderzoeken naar werktijdregelingen. Verwezen wordt onder andere naar:
    - °Handboek Bedrijfsgezondheidszorg (aug. 1997): “Belasting en herstel bij verlegde en afwijkende werktijden”;
    - °Onderzoek Universiteit van Amsterdam (april 1993): “Rooster risico’s voor gezondheid en welzijn aan de hand van een rooster van de Politie Haaglanden”;
    - °Nota “Gezondheid en Roosters” (okt. 1996, getoetst op actualiteit in april 1998) van bedrijfsarts B. Woltering.

Bij het tot stand komen van deze aspecten is door de regionale werkgroep indertijd uitgebreid overleg geweest met alle partijen en zij deelden dit standpunt.

- De bedrijfsarts is recent daar nogmaals naar gevraagd; hij bevestigt het belang van dit beginsel opnieuw.
- Afwijkingen van het voorwaarts roterende schema zijn nadelig voor veiligheid, gezondheid en welzijn, dus moet naar het oordeel van de werkgever alleen in uitzonderlijke gevallen van dat principe worden afgeweken; individuele verzoeken kunnen daartoe niet worden gerekend.
- Op zich is het natuurlijk aantrekkelijk om met toestemming van de medewerker af te wijken van hetgeen is afgesproken. Het zou er op kunnen lijken, dat de bedrijfsvoering en de medewerker er baat bij hebben: een “win-win” situatie. Op korte termijn bezien en op basis van incident is dit mogelijk ook nog wel zo. Op lange termijn kunnen afwijkingen van de ergonomische aspecten echter schadelijk zijn voor de gezondheid. Ze zijn niet voor niets als zodanig benoemd. In punt 7 van de notitie worden overtredingen van de ergonomische aspecten van de dienstplanning en diensten die strijdig zijn met de Overlegregeling en/of Arbeidstijdenwet uitgesloten.
- Ergonomische principes kunnen in de praktijk soms op gespannen voet staan met de eisen van de bedrijfsvoering en de voorkeuren van de betrokken medewerker. Maar het kan natuurlijk niet zo zijn dat we regels opstellen, vooral ook ter voorkoming van effecten op middellange en lange termijn en dat we daar op individuele basis, weliswaar met toestemming van betrokkene, van afwijken.
- Het ziekteverzuim bij de politie is al te hoog. Het algemene beleid en dus ook de notitie en de ROR zijn erop gericht ziekteverzuim tegen te gaan. Ook zijn er in de net afgesloten CAO weer afspraken gemaakt om het ziekteverzuim verder terug te dringen.
- In deze CAO zijn ook afspraken gemaakt over het project Capaciteitsmanagement. Het doel van dit project is o.a. om door middel van beter capaciteitsmanagement “rust in het rooster” te creëren waarbij een goede afweging plaatsvindt tussen het individuele belang, waarbij o.a. rekening wordt gehouden met door medewerkers gewenste modaliteiten en het bedrijfsbelang. In deze CAO bevestigen de overlegpartners de beginselen, dat o.a. de normen van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn en dat bij het opstellen van roosters wordt uitgegaan van het principe van voorwaarts roteren.
- Bij de 9-uursmodaliteit voor de nachtdienst kan worden gesteld, dat een nachtdienst de zwaarste inbreuk op het menselijk lichaam vormt. Onder punt 6, pagina 7 van de nota “De 36-urige werkweek” is daarom gesteld: “diensten van maximaal 9 uur werken, zware diensten minder lang maken”.
- Bij een dienst van 9 uur is volgens de arbeidstijdenwet bovendien een minimale pauze van 45 minuten voorgeschreven. Daar moeten de tijden voor woon-werkverkeer nog bijgeteld worden; in

---

aanmerking nemend dat woon-werkverkeer voor dit korps plaatsvindt in een landelijke, langgerekte regio met een slechte infrastructuur. Het totaal maakt de nachtdienst met een 9-uursmodaliteit tot een zeer zware belasting. Naar het oordeel van de werkgever tot een te zware.

- De 9-uursmodaliteit in de nachtdienst is bovendien uit bedrijfsvoeringsoverwegingen niet wenselijk. De niet gewenste overlap geeft rooster- en/of overdrachtsproblemen, die niet efficiënt zijn op te vangen.

Op grond van de bovenstaande argumenten is de werkgever van mening dat het plannen van vroeg-nacht en/of nacht-vroeg als uitzondering op het voorwaarts roterend roosteren en de 9-uursmodaliteit in de nachtdienst niet moeten worden toegepast bij het opstellen van (dienst-) roosters.

Bij brief 31 januari 2002, ontvangen per fax op 31 januari 2002, heeft de werkgever een nog nadere toelichting op zijn standpunt aan de commissie toegezonden, die als bijlage bij deze uitspraak is gevoegd.

### ***Standpunt vakorganisaties.***

De vakorganisaties geven, eveneens in bijlage 3 bij het gezamenlijk verzoek tot arbitrage, aan dat zij mede als gevolg van de evaluatie (van de 36-urige werkweek, secr.) wijzigingsvoorstellen hebben gedaan. Over twee bespreekpunten bestaat geen overeenstemming met de werkgever. Deze geschilpunten maken deel uit van het totaalpakket aan voorstellen. Van de zijde van de vakorganisaties zijn pogingen in het werk gesteld om met alternatieven te komen, waaronder een proefperiode van een jaar, waarna evaluatie zou volgen, mede in afwachting van het resultaat van een landelijk onderzoek, conform de afspraken in de lopende CAO. De regionale overlegregeling (ROR) is een uitvloeisel van de Politie-CAO 1997-1998. Hierin worden de kaders aangegeven waarbinnen de arbeidspatronen tot stand worden gebracht, waarbij het op voorhand uitsluiten van een bepaald arbeidspatroon niet in de rede ligt en individuele arbeidspatronen worden vastgesteld. Tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, heeft de werknemer daarbij het recht op een door hem of haar voorgestaan arbeidspatroon, conform aanhangsel II van de Politie-CAO (Toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de Basistekst). In de loop van de gevoerde discussie heeft de werkgever tegenvoorstellen gedaan. De vakorganisaties hebben toen bedenktijd gevraagd om deze voorstellen gefundeerd op hun juiste waarde te kunnen schatten. Op de navolgende punten werd geen overeenstemming bereikt:

- De vakorganisaties zijn voorstander van vrije keuze van alle medewerkers voor de vroeg-nacht en nacht-vroeg.
- Bovendien willen zij dat het mogelijk moet zijn om 9 uur tijdens de nachtdienst te mogen werken, mede conform de afspraken gemaakt in de CAO van 1998-2000.

Deze regeling is reeds in meerdere politieregio's geaccepteerd en ingevoerd.

Ter onderbouwing van hun standpunt voeren de vakorganisaties de volgende argumenten aan:

- 
- Er is een duidelijke gesignaleerde behoefte van leden van het korps, belast met het draaien van onregelmatige diensten en met name nachtdiensten.
  - Vroeg-nacht wordt regelmatig gepland en gedraaid wanneer het de werkgever uitkomt; ook nachtdiensten worden regelmatig langer dan acht uur gepland wanneer het de werkgever uitkomt.
  - De 9-uursmodaliteit is een recht van de medewerker. Dit recht kan niet op eenvoudige wijze terzijde worden geschoven.
  - Nacht-vroeg wordt veelvuldig toegepast omdat dit in de ROR is toegestaan.
  - Omdat het hier gaat over vrijwilligheid hebben de medewerkers zelf de keus of dit al dan niet aansluit bij hun biologisch ritme.
  - De voorstellen van de vakorganisaties vallen binnen de juridische kaders van de Arbeidstijdenwet. Deze wet is tot stand gekomen na zorgvuldige afweging van o.a. veiligheid, gezondheid, welzijn en welbevinden van de medewerkers.
  - De Arbeidstijdenwet is als kader aangegeven in de voormelde CAO en de CAO 2001-2003 in het kader van het capaciteitsmanagement.
  - Door keuzevrijheid te geven kunnen medewerkers een betere balans zoeken tussen de belangen binnen de bedrijfsvoering van de organisatie en hun eigen zorgtaken, zoals verwoord in artikel 2, punt 7, Algemene kaders, één van der uitgangspunten uit het document “De 36-urige werkweek”.

Tenslotte voeren de vakorganisaties aan dat zij zich gesterkt voelen in hun standpunt door hun achterban na ledenraadpleging en door de mening van de medezeggenschap, met name de medezeggenschap op districtniveau (onderdeelscommissies). Op de districten worden over het algemeen de door de vakorganisaties voorgestelde werktijden gedraaid.

Bij brief van 26 januari 2002, ontvangen per fax op 28 januari 2002, hebben de vakorganisaties een nadere onderbouwing van hun standpunt in deze aangelegenheid aan de commissie doen toekomen, die als bijlage bij deze uitspraak is gevoegd.

## **OVERWEGINGEN.**

Tijdens de hoorzitting van de commissie op 4 februari 2002 hebben partijen in aanvulling op de schriftelijke stukken hun standpunt inzake het onderhavige geschil nader toegelicht. Het verslag van de hoorzitting is aan deze uitspraak gehecht en wordt geacht hiervan deel uit te maken.

Op grond van de haar ter beschikking staande stukken en op grond van hetgeen door partijen tijdens de hoorzitting naar voren is gebracht, heeft de commissie het volgende in haar beschouwingen betrokken.

De commissie constateert dat door partijen in het regionaal georganiseerd overleg veelvuldig overleg is gevoerd over de 36-urige werkweek en de evaluatie daarvan. Tijdens het formele regionaal overleg van 9 januari 2002 is gebleken dat partijen over een tweetal punten – de modaliteit vroeg/nacht en de 9-uursmodaliteit - geen overeenstemming hebben kunnen bereiken en hebben zij besloten het tussen hen gerezen geschil ter arbitrage voor te leggen aan de commissie.

---

Blijkens de bijlagen bij het door partijen gezamenlijk ingediende verzoek tot arbitrage van 10 januari 2002 spitst het geschil zich inhoudelijk toe op de volgende, door de vakorganisaties voorgestane, modaliteiten:

- a) het inroosteren van vroeg-nacht en nacht-vroeg op individueel verzoek van de werknemer; en
- b) het inroosteren van 9-uursmodaliteiten in de nachtdienst op individueel verzoek van de werknemer.

Op de door haar belegde hoorzitting heeft de commissie geconstateerd dat door partijen met betrekking tot de bovenvermelde geschilpunten geen nieuwe gezichtspunten zijn aangedragen, die aanleiding hebben kunnen geven tot wijziging van de eerder ingenomen standpunten van de andere partij.

In het “Aanhangsel: toelichting op en nadere uitwerking van de afspraken zoals opgenomen in de basistekst”, behorende bij het Akkoord arbeidsvoorwaarden en werkgelegenheid sector Politie (1997-1998) is onder meer bepaald dat het beleid inzake arbeids- en rusttijden in overleg met het regionaal georganiseerd overleg wordt vastgesteld. Gelet hierop en op het bepaalde in artikel 27, derde lid, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), is de commissie van oordeel dat het in casu handelt om een rechtspositionele kwestie die is voorbehouden aan het overleg in het regionaal georganiseerd overleg. Het derde lid van artikel 27 WOR impliceert immers dat een door de werkgever afgesloten overeenkomst met de vakorganisaties, of dat nu een collectieve arbeidsovereenkomst betreft of een regeling van arbeidsvoorwaarden vastgesteld door een publiekrechtelijk orgaan, voorrang heeft boven het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad. Daarnaast is in het bovenvermelde Aanhangsel bepaald dat het op voorhand uitsluiten van een bepaald arbeidspatroon niet in de rede ligt, maar hooguit kan voortvloeien uit de op regionaal niveau vast te stellen criteria voor de bedrijfsvoering en dat op basis van het vastgestelde beleid individuele arbeidspatronen worden vastgesteld, waarbij binnen de afgesproken beleidskaders in principe elk patroon is toegestaan, zij het dat de normen van de Arbeidstijdenwet gerespecteerd moeten worden en de doelstellingen van de arbeidsduurverkortings gerealiseerd moeten worden. Tevens is vastgesteld dat de ambtenaar daarbij het recht heeft op een door hem of haar voorgesteld arbeidspatroon, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Uit de commissie ter beschikking staande schriftelijke stukken blijkt dat de werkgever zich in de onderbouwing van zijn standpunt met nadruk beroept op een aantal ergonomische argumenten die op gespannen voet staan met de invoering van de door de vakorganisaties voorgestelde modaliteit vroeg-nacht/nacht-vroeg en de 9-uursmodaliteit in de nachtdienst. Ter hoorzitting is van werkgeverszijde uiteengezet dat de aangevoerde ergonomische argumenten in relatie staan tot bepaalde bedrijfsvoeringstechnische aspecten. Deze uiteenzetting heeft de commissie echter niet kunnen overtuigen dat de bedrijfsvoering in het regionale politiekorps Limburg-Noord zich verzet tegen de invoering van de door de vakorganisaties voorgestelde modaliteiten. In dit kader verwijst

---

de commissie tevens naar de Arbeidstijdenwet, waarin het bevorderen van de mogelijkheden van de combinatie van arbeid en zorgtaken en/of andere verantwoordelijkheden in de doelstelling is opgenomen, hetgeen naar het oordeel van de commissie inhoudt dat de werkgever rekening dient te houden met de persoonlijke omstandigheden en de voorkeur voor bepaalde arbeidspatronen van de werknemer. Het vorenstaande impliceert geenszins dat de commissie geen belang hecht aan de door de werkgever aangevoerde ergonomische argumenten. In dit verband is de commissie van mening dat de invoering van beide modaliteiten slechts op basis van vrijwilligheid van de individuele werknemer kan en mag worden gerealiseerd, waarmee de verantwoordelijkheid voor de ergonomische aspecten bij de individuele werknemer komt te liggen in plaats van bij de werkgever. Zodoende ontstaat een ander optimum, namelijk dat van keuzevrijheid en eigen verantwoordelijkheid van de individuele werknemer, echter met dien verstande dat de werkgever tevens in staat moet zijn de dienstroosters zodanig vast te stellen dat een verantwoorde operationele bedrijfsvoering mogelijk is, zodat de mate van vrijwilligheid in de keuze van een door de individuele werknemer gewenst arbeidspatroon mede gerelateerd is aan de gewenste operationele inzetbaarheid van het politiepersoneel in de regio Limburg-Noord. Ter hoorzitting is van de zijde van de politievakorganisaties aangegeven hiermee te kunnen instemmen.

Tenslotte wijst de commissie op het feit dat door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties onderzoek wordt gedaan naar het capaciteitsmanagement bij de Nederlandse politiekorpsen. Naar verwachting zal einde jaar 2002 een advies hieromtrent worden uitgebracht. Indien dit advies ten aanzien van de modaliteit vroeg-nacht en de 9-uursmodaliteit in de nachtdienst anders luidt dan hetgeen de commissie in deze uitspraak weergeeft, dan dient dit bij de politievakorganisaties te leiden tot een heroverweging van het door hen ingenomen standpunt.

De na de hoorzitting op 5 februari 2002 door de werkgever aan de commissie toegezonden stukken, die als bijlage aan deze uitspraak zijn gehecht, heeft de commissie niet in haar overwegingen betrokken, aangezien de wederpartij geen gelegenheid heeft gehad op de inhoud hiervan te reageren. Overigens hecht de commissie eraan te vermelden dat bovenvermelde stukken haar inhoudelijk geen aanleiding zouden hebben kunnen geven haar oordeel in het onderwerpelijke geschil te wijzigen.

Het bovenstaande in beschouwing nemende komt de commissie tot de volgende uitspraak.

## **UITSPRAAK.**

De commissie draagt de korpsbeheerder van het regionale politiekorps Limburg-Noord op de mogelijkheid te creëren dat individuele politieambtenaren, werkzaam bij het bovenvermelde politiekorps, op basis van vrijwilligheid kunnen kiezen voor de modaliteit vroeg-nacht en de 9-uursmodaliteit in de nachtdienst. Afwijkingen van de gekozen modaliteiten kunnen slechts dan door de werkgever worden toegepast indien een zwaarwegend dienstbelang in het kader van de operationele bedrijfsvoering dat vereist.

---

's-Gravenhage, februari 2002.

De Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst,

prof. mr. J. de Rooter  
voorzitter,

Th. H. Dragt  
secretaris,

prof. mr. I.P. Asscher-Vonk  
lid,

prof. mr. I.C. van der Vlies  
lid,

C. Barnhoorn  
plv. lid,

mr. C. van Veen  
bijzonder lid.