

Verslag van bevindingen

Verslag van de hoorzitting op 25 april 2007 inzake het verzoek om bemiddeling dan wel advies van de ondernemingsraad over de vraag of door de bestuurder een besluit als bedoeling artikel 27, eerste lid onder e, WOR is genomen (wijziging van de regeling op het terrein van het aanstellingsbesluit)

Aanwezig:

Commissie: de heer J.W.A. Dieten (voorzitter)
de heer A.M.G. Lohman
de heer J.H.G. van Hylckama Vlieg
mevrouw drs. N. Riksen

Regionaal Politiekorps
Amsterdam-Amstelland: mevrouw mr. A. de Leeuw (bureauchef juridische
zaken)
de heer mr. H.T. ten Have (raadsman)
de heer mr. I.L. Gerrits (raadsman)
mevrouw E. Fry (stagiaire)

Ondernemingsraad: de heer G.M. Putman (voorzitter OR)
de heer G.E. Giltay (secretaris OR)

Secretariaat: de heer M.P. Hofkes

Dossiernummer: RP.127

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Hij zet vervolgens de werkwijze van de Bedrijfscommissie uiteen en introduceert de aanwezigen. De Bedrijfscommissie zal primair trachten te bemiddelen in het geschil, indien dit niet mogelijk is zal de Bedrijfscommissie een advies uitbrengen.

Desgevraagd door de voorzitter geven partijen aan dat zij geen bezwaar hebben tegen verlenging van de termijn voor (het) eventueel uitbrengen van een advies. Voorts geven partijen aan dat zij dat advies niet als bindend zullen aanvaarden.

De voorzitter vat de problematiek samen: ter beoordeling ligt voor de beantwoording van de vraag of door de bestuurder een besluit als bedoeling artikel 27, eerste lid onder e, WOR is genomen (wijziging van de regeling op het terrein van het aanstellingsbesluit).

De ondernemingsraad is van mening dat door de bestuurder een besluit in de zin van artikel 27, eerste lid onder e, WOR is genomen. Het oorspronkelijk dienstvoorschrift is met instemming van de ondernemingsraad tot stand gekomen.

De ondernemingsraad heeft tevens ingestemd met de wijziging van het dienstvoorschrift in 2003. Hieruit volgt dat het dienstvoorschrift moet worden gezien als een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid. Verwezen wordt tevens naar de toelichting op artikel 27, eerste lid, onder e, WOR, geschreven door mr. F.H.W. Vink en dr. R.H. van het Kaar in 'Inzicht in de Ondernemingsraad'.

De ondernemingsraad merkt op dat het dienstvoorschrift op alle aanstellingen in het Regionaal Politiekorps van toepassing is. Nergens blijkt uit de tekst van een onderscheid tussen vaste- en tijdelijke aanstellingen.

Ook het van toepassing zijnde Barp biedt geen steun voor de opvatting dat alle aanstellingen onder het dienstvoorschrift vallen, noch aan het tegendeel.

Het niet van toepassing laten zijn van het dienstvoorschrift op tijdelijke functies, is een wijziging in de regeling op het terrein van het aanstellingsbeleid. Hierbij verwijst de ondernemingsraad naar het door de bestuurder overgelegde overzicht van vacaturevervulling, waarin geen toepassing van het dienstvoorschrift is gegeven, waaruit blijkt dat meer dan incidenteel wordt afgeweken.

De ondernemingsraad merkt op dat de bestuurder in dit verband ook bevestigt dat wordt afgeweken, aangezien hij nu aangeeft dat sprake is van een jarenlange praktijk inhoudende bij dat bovenformatieve aanstellingen en aanstellingen in tijdelijke functies de voorgeschreven procedure (eerst intern, dan extern) niet wordt toegepast. De bestuurder heeft voor deze wijziging echter geen toestemming gevraagd aan de ondernemingsraad.

Hierbij merkt de ondernemingsraad op dat de bestuurder niet eerder dan in november 2006 heeft aangegeven van mening te zijn dat het dienstvoorschrift niet van toepassing is wanneer het gaat om tijdelijke functies.

De ondernemingsraad geeft aan dat ieder korpslid recht heeft op een eerlijke kans op aanstelling in een door hem geambieerde functie. Het dienstvoorschrift biedt interne kandidaten een voorrangpositie bij vacatures binnen het eigen Regiokorps. Als de korpsleiding van deze regeling wenst af te wijken, dient hiervoor overleg te worden gepleegd met de ondernemingsraad. De praktijk waarin mensen vanuit een vaste aanstelling tijdelijke werkzaamheden zouden willen verrichten is zeer gebruikelijk en voorkomend binnen het korps. Hierbij verwijst de ondernemingsraad naar de opmerkelijkheid van de uitspraak van de voorzieningenrechter, waarin werd aangegeven dat het vreemd is als mensen vanuit een vaste aanstelling tijdelijke werkzaamheden zouden willen verrichten.

De ondernemingsraad merkt op dat indien de redenering van de bestuurder wordt gevolgd, de toepassing van het dienstvoorschrift wordt uitgehold. Bij tijdelijke aanstelling geldt artikel 4 Barp en die bepaling geeft aan dat in een aantal gevallen een tijdelijke aanstelling moet worden gevolgd door een vaste aanstelling. Op deze wijze worden medewerkers dus op termijn in vaste dienst aangesteld zonder dat een vacature wordt opengesteld. Bovendien kunnen medewerkers met een tijdelijke aanstelling krachtens het dienstvoorschrift in sommige situaties op gelijke voet meedingen naar bepaalde vacatures binnen het korps, zoals bijvoorbeeld bij A/T-functies.

Tot slot heeft de ondernemingsraad een opmerking over punt 2g van het verweerschrift van bestuurder. In dit punt wordt van de zijde van bestuurder opgemerkt dat de ondernemingsraad kennelijk wel accepteert dat meerdere mensen niet onder het dienstvoorschrift vallen. Volgens de ondernemingsraad betreffen dit echter mensen die in het kader van een stage of een afstudeeronderzoek werkzaamheden verrichten in het Regiokorps en dit betreffen dus geen aanstellingen/formatieve plekken.

Op verzoek van de Bedrijfscommissie wordt namens de bestuurder uiteengezet, waarom hij vindt dat er geen sprake is van een wijziging van het dienstvoorschrift, als in de zin van artikel 27, eerste lid, onder e, WOR.

De bestuurder stelt allereerst dat de discussie van november 2006 nooit is geëvalueerd. Hierbij geeft hij aan dat het Regiokorps altijd geprobeerd heeft aan de ondernemingsraad duidelijk te maken hoe zij de kwestie ziet. Hierbij heeft de bestuurder al eerder dan in november 2006 aan de ondernemingsraad duidelijkheid verschaft over dit onderwerp (verwezen wordt naar productie 2d ad 1, 3^e zin).

Als tweede punt brengt de bestuurder de uitspraak van de voorzieningenrechter naar voren. Hierbij merkt de bestuurder op dat de voorzieningenrechter slechts ten overvloede opmerkt dat het niet logisch is dat mensen met een vaste aanstelling tijdelijke werkzaamheden zouden willen uitvoeren. De bestuurder geeft aan dat deze kanttekening door de voorzieningenrechter dus niets te maken heeft met zijn feitelijke beoordeling, nu hij dit ten overvloede heeft vermeld in zijn uitspraak.

Ten derde merkt de bestuurder op dat de ondernemingsraad alleen de argumenten van de bestuurder probeert te weerleggen. Nu de ondernemingsraad echter stelt dat sprake is van een wijziging van het aanstellingsbeleid in de zin van artikel 27, eerste lid, onder e, WOR, dient hij dit ook te bewijzen. Dit bewijs is volgens bestuurder niet geleverd.

De bestuurder is van mening dat hij geen besluit in de zin van artikel 27, eerste lid, onder e, WOR heeft genomen. Allereerst merkt hij op dat een dergelijk besluit betrekking moet hebben op alle of een groep van in de onderneming werkzame personen, een besluit van algemene strekking. Het gaat in deze zaak om de tijdelijke aanstellingen van twee personen. De ondernemingsraad heeft geen bemoeienis met besluiten ten aanzien van individuele personen.

De bestuurder benadrukt dat gelet op de omvang van het korps (ruim 6500 medewerkers/ 6717,7 formatieplaatsen, waarvan 105,33 bovenformatief) in relatie tot de geproduceerde lijst van aanstellingen zonder toepassing van het dienstvoorschrift (in 2005-2006 hebben 26 tijdelijke aanstellingen hun beslag gekregen) niet kan worden gesteld dat sprake is van een besluit van algemene strekking.

Voorts betwist de bestuurder dat sprake is van een besluit tot wijziging van het aanstellingsbeleid. Volgens de bestuurder ziet een aanstellingsbeleid toe op fundamentele zaken, waar hier geen sprake van is. Daarnaast brengt de bestuurder naar voren dat het beleid zoals vastgelegd in het dienstvoorschrift in eerste instantie alleen met de ondernemingsraad is besproken vanwege de overlegcultuur die de politie kent.

Tevens merkt de bestuurder op dat het dienstvoorschrift niet van toepassing is op het vervullen van tijdelijke- en bovenformatieve vacatures in de formatie.

Bovenformatieve- en tijdelijke aanstellingen in verband met tijdelijke werkzaamheden (zoals projecten en ziektevervangings) nemen geen formatieplaats in en zodoende is er geen sprake van vacaturevervulling in de zin van het dienstvoorschrift. Hierdoor vallen tijdelijke- en bovenformatieve aanstellingen buiten de systematiek waarop het dienstvoorschrift toeziet.

Het overgelegde overzicht heeft betrekking op de benoemingen van personen in dergelijke situaties. Bij de benoeming van de twee externe kandidaten (in november 2006) ten behoeve van het project Divers Samenwerken en Samenleven gaat het ook om zo'n tijdelijke aanstelling in verband met tijdelijke werkzaamheden (bijzonder project van tijdelijke aard).

De overige door de ondernemingsraad genoemde gevallen uit 2006 hebben ook betrekking op situaties waarbij het dienstvoorschrift niet van toepassing is, waarbij in één geval sprake is van een vormfout (ten onrechte is die persoon in vaste dienst genomen).

De voorzitter merkt op dat het dienstvoorschrift – met toepassing van de krachtens de WOR voorgeschreven procedure - nog niet zo lang geleden is gewijzigd, in 2001 en in 2003. De voorzitter vraagt of in dit verband gesproken is over aspecten, als thans in het geding zijnde.

De ondernemingsraad geeft aan dat de wijzigingen in 2001 en 2003 vooral betrekking hadden op functies van schaal 11 en hoger en de vraag of collega's met een tijdelijke aanstelling mochten solliciteren naar interne functies. Hierbij is overeengekomen dat collega's met een tijdelijke aanstelling in tweede aanleg mogen solliciteren op interne functies, dit ingeval de functie intern niet te vervullen is.

De bestuurder reageert hierop dat de discussie tot 2006 vooral ging over het geven van een vaste aanstelling aan collega's met een tijdelijke aanstelling. De huidige discussie (vanaf 2006) gaat voornamelijk over de reikwijdte van het dienstvoorschrift.

De voorzitter geeft aan dat er geen contra-indicatie is uit het dienstvoorschrift om niet uit te gaan van een aanstellingsbeleid en hij deze ook niet uit de uitspraak van de voorzieningenrechter haalt. De discussie gaat over de vraag of sprake is van een wijziging van het aanstellingsbesluit in de zin van artikel 27, eerste lid, onder e, WOR. De voorzitter geeft aan te neigen naar een positief antwoord op deze vraag. Het betreft een in de praktijk tot stand gebrachte wijziging van het beleid, waarvan de ondernemingsraad nu de nietigheid inroept. De ondernemingsraad heeft aangegeven dat hij van mening is dat tijdelijke functies onder de reikwijdte van het dienstvoorschrift vallen en het niet toepassen van het dienstvoorschrift leidt tot wijziging van het beleid. Dit schaadt de zittende populatie van het politie personeel, omdat hen de mogelijkheid wordt ontnomen om hun belangstelling kenbaar te maken voor vacatures, ook wanneer dit vacatures van tijdelijke aard zijn.

De voorzitter geeft aan dat de terminologie voor partijen niet eenduidig is. Het gaat in dit geschil om de definitie van het begrip vacature, waarvan een duidelijk definitie ontbreekt in het dienstvoorschrift. Door te concentreren op dit begrip kan wellicht tot een oplossing worden gekomen. De bestuurder koppelt het begrip aan het bestaan van formatieve ruimte. De ondernemingsraad koppelt het begrip aan elk samenstel van werkzaamheden, waar een medewerker zich op een bepaald moment mee bezighoudt en welk samenstel van werkzaamheden toch verricht moet worden. Hierbij moet worden gezien wie hiervoor aan het werk gezet kan worden.

De voorzitter vraagt aan beide partijen of door verheldering van het begrip vacature tot een bemiddeling kan worden gekomen.

De ondernemingsraad geeft aan bereid te zijn tot overleg. Hij merkt op al eerder te hebben aangegeven aan de bestuurder bereid te zijn tot overleg, maar dat de bestuurder dit zelf heeft uitgesteld.

De bestuurder geeft hierop aan ook tot discussie bereid te zijn.

De voorzitter vraagt aan beide partijen of zij het denkbaar vinden dat na overleg de twee vacatures van november 2006 onder de reikwijdte zouden vallen van het dienstvoorschrift.

De bestuurder geeft aan daar niet op te kunnen antwoorden.

De voorzitter vraagt of de bestuurder zich realiseert dat de door hem gebruikte definitie van een vacature niet de enige gebruikte definitie is in het maatschappelijk verkeer.

De bestuurder antwoordt dit een aparte invalshoek te vinden en dat het uiteindelijk gaat om het beleid van de politie.

Mevrouw De Leeuw geeft aan dat er een bereidheid is om tijdelijke projecten van 'enige' duur onder de reikwijdte van het dienstvoorschrift te brengen. Tevens moet aan andere begrippen, waaronder zij-instroom, een nadere uitwerking worden gegeven.

De voorzitter vraagt hierop of het ook bespreekbaar zou zijn om de uitkomst van zo'n overleg te laten zijn, dat de twee vacatures van november 2006 onder de reikwijdte van het dienstvoorschrift zouden vallen.

Mevrouw De Leeuw geeft hierop aan dat in die formulering het bespreekbaar zou zijn.

De voorzitter geeft hierop het woord aan de andere commissieleden.

De heer Van Hylckama Vlieg merkt op dat tijdens de bijeenkomsten van de Stuurgroep Formatie, deze onderwerpen niet ter sprake zijn geweest. Bij deze bijeenkomsten is alleen de instroom en uitstroom in de formatie besproken.

De voorzitter vat daarop samen dat het probleem ligt bij het verschil van interpretatie door beide partijen van het begrip vacature.

Mevrouw Riksen geeft aan het spoor bijster te zijn met betrekking tot de definitie die gehanteerd wordt door partijen ten aanzien van de tijdelijke aanstelling. Zij vraagt of de bestuurder bekend is met de wetgeving ten aanzien van het verbod tot onderscheid bij arbeidsduur.

Spreekster merkt op dat op grond van deze wetgeving na het verlenen van de aanstelling geen onderscheid meer mag worden gemaakt met betrekking tot de doorstroom van ambtenaren. Dit geldt voor ambtenaren met een vaste- dan wel tijdelijke aanstelling.

De heer Lohman merkt op dat hij geen relatie ziet tussen de tijdelijke aanstelling en de tijdelijke werkzaamheden. Hij verzoekt partijen om een onderscheid aan te brengen tussen welke situaties wel en welke situaties niet onder de reikwijdte van het dienstvoorschrift vallen en bij de beantwoording van deze vraag de aard van de arbeid mee te wegen en niet de aard van de overeenkomst.

De bestuurder merkt op dat het hier voornamelijk gaat om de beantwoording van de vraag of sprake is van een beleidswijziging: vastgesteld moet worden wat het beleid is en of het aanstellen van twee personen een wijziging van beleid impliceert, hetgeen naar de mening van de bestuurder niet het geval is.

De voorzitter vraagt partijen of er nog mogelijkheden tot bemiddeling zijn.

De bestuurder geeft aan open te staan voor bemiddeling.

De ondernemingsraad geeft aan dat bemiddeling lastig is. De ondernemingsraad zit midden in een grote mobiliteitsopbouw-selectie. Met het oog op deze selectieprocedure, waar het dienstvoorschrift op van toepassing is, zou overeenstemming op korte termijn tot stand moeten worden gebracht.

De voorzitter schorst de zitting voor vijf minuten, zodat partijen over de mogelijkheden van bemiddeling kunnen nadenken.

Na hervatting van de zitting geeft de ondernemingsraad aan bereid te zijn tot bemiddeling.

Zoals aangegeven voor de schorsing, is de bestuurder nog steeds bereid tot bemiddeling. Hij wijst hierbij er wel op dat in het kader van mobiliteitsbeleid van belang is de bemiddeling algemeen te houden en dat niet te diep op onderwerpen moet worden ingegaan.

De voorzitter vraagt of partijen in een paar weken tijd met onderhandelingen eruit zouden kunnen komen. Een geslaagde bemiddeling is volgens de spreker alleen mogelijk is als beide partijen bereid zijn een tijdelijk beleid te bedenken voor de periode dat de onderhandelingen tussen beide partijen plaatsvinden. Hierbij is van belang dat gedurende de onderhandelingen ruimhartig wordt omgegaan met de interpretatie van het begrip vacatures en zodoende voor alle vacatures, waaronder ook tijdelijke, in overleg met de ondernemingsraad wordt gekeken wat ermee moet gebeuren. Gebeurt dit namelijk niet, dan valt het draagvlak voor de onderhandelingen weg.

De bestuurder geeft aan dat hij hier niet gelijk op kan antwoorden, omdat het lijkt alsof ze nu al aan het onderhandelen zijn en verzoekt om een schorsing van vijf minuten waarin hij zich kan beraden.

De voorzitter stelt dit punt aan de orde, omdat hij zeker wil weten dat een bemiddelingspoging niet leidt tot een escalatie die het vinden van een definitieve oplossing alleen maar zal bemoeilijken. Hij schorst de zitting voor nogmaals vijf minuten.

Na hervatting van de zitting geeft de bestuurder aan wel bereid te zijn een tijdelijk beleid te bedenken samen met de ondernemingsraad voor gedurende de periode dat de onderhandelingen nog zullen voortduren. Hij geeft echter aan dat het gevraagde om ruimhartig met de interpretatie om te gaan te ver gaat, gezien de achtergrond van de eerdere procedure en de aard van het geschil.

De voorzitter vraagt daarop of de bestuurder wel bereid is om terughoudend om te gaan met vacatures die beschikbaar komen gedurende de onderhandelingen.

De bestuurder geeft aan het overleg met de ondernemingsraad wel aan te willen gaan.

De voorzitter verzoekt aan partijen om samen nader te overleggen over een procesafspraken over het afronden van het inhoudelijk geschilpunt als wel over een afspraak over de handelwijze voor de tussenliggende periode en de commissie hierover uiterlijk 15 mei nader te berichten. Beide partijen gaan met deze datum akkoord.

Niets meer aan de orde zijnde, dankt de voorzitter de aanwezigen voor hun komst en inbreng, en hij sluit vervolgens de hoorzitting.

Den Haag, d.d. 14 juni 2007

Namens de Bedrijfscommissie voor de Overheid, Kamer Lagere Publiekrechtelijke Lichamen,

de heer J.W.A. Dieten
voorzitter

mw. J.C. Dekker
secretaris