



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

**Annotation: Voorzieningenrechter rechtbank Maastricht 2005-07-15**  
Heerma van Voss, G.J.J.

**Citation**

Heerma van Voss, G. J. J. (2005). Annotation: Voorzieningenrechter rechtbank Maastricht 2005-07-15. *Or Informatie*, 9, 46-47. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14794>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14794>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

## Is een roulatiebeleid aanstellingsbeleid?

De Algemene Inspectiedienst (AID) van het Ministerie van LNV leelde op de website mee dat een systeem van 'functieroulatie' zou worden ingevoerd om 'ongewens-



**Guus Heerma van Voss** is hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden

te vergroeiing met het vakgebied' te voorkomen. Ten minste drie medewerkers per inspectie zouden volgens het principe 'first in, first out' rouleren.

De OR van de AID stelde dat dit een besluit is over het aanstellingsbeleid, waarmee zijn instemming had moeten worden gevraagd op grond van artikel 27 lid 1 onder e WOR. Hij vroeg de voorzieningenrechter het ministerie te verbieden tot verdere uitvoering van het besluit en de roulatie van negen medewerkers onmiddellijk op te schorten. Volgens de OR was het roulatie-

beleid een vorm van aanstellingsbeleid, omdat het vakgebied van een medewerker van de AID onderdeel uitmaakt van zijn aanstelling en omdat de standplaats ermee kan worden gewijzigd. De AID daarentegen betoogde dat het gaat om de inhoud van het werk: de aanstelling van de betreffende medewerkers staat los van hun vakgebied; de standplaats wordt door het besluit niet gewijzigd. De betreffende medewerkers zijn controleur en dat blijft zo, alleen het vakgebied waarop gecontroleerd moet worden, verandert.

### Oordeel rechter

De rechter wijst er in zijn oordeel op dat artikel 27 WOR een limitatief karakter draagt; het ligt niet voor de hand de werkingssfeer ervan op te rekken. Het besluit valt er wat hem betreft niet onder, omdat niet met enige mate van zekerheid kan worden uitgemaakt dat het hier gaat om een geval dat op één lijn kan worden gesteld met aanstellingsbeleid. De omstandigheden van het geval zijn maar ten dele uit de verf gekomen. De standpunten van partijen spraken elkaar volledig

en en er waren onvoldoende argumenten beschikbaar om de argumenten te staven. Daarbij kwam dat het van goed meesterschap getuigend aanbod van de AID tot overleg door de OR rigoureuus van de hand werd gewezen. Het verzoek van de OR werd daarom afgewezen, de OR werd veroordeeld tot het dragen van de kosten van de procedure. (Arrest van de Arbeidsrechtbank Maastricht van 2005, LJN:AT 9443)

### Commentaar

Deze uitspraak is weinig bekend over of invoering van een roulatiebeleid onder het instem-

mingsrecht valt. Het is vooral een voorbeeld van inadequate aanpak: de OR vroeg het kort geding op zo korte termijn aan, dat hij zelfs niet in staat was aanstellingsbrieven te overleggen. Daarbij is het nooit verstandig om een aanbod tot overleg van de hand te wijzen.

De zaak had anders inhoudelijk van groot belang kunnen zijn voor de medezeggenschap. Taakroulatie is een veelgebruikte moderne methode, maar wordt niet genoemd in artikel 27 WOR. Dat wil nog niet zeggen dat het niet onder het instemmingsrecht valt, zelfs al staat het niet in de daarin genoemde, beperkte lijst onderwerpen.

Het lijkt mij voor de hand liggen dat de wetgever destijds met de lijst van onderwerpen in artikel 27 het hele scala van beleid op het oog had met betrekking tot de inzet van personeel. Dat slechts het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid met zoveel woorden worden genoemd, komt doordat een wet nu eenmaal niet te gedetailleerd moet worden begrepen niet te veel overlap moeten vertonen. Bovendien was het ten tijde van de formulering van de wet nog niet gebruikelijk zo regelmatig als nu te 'schuiven' met personeel. Het is ook de taak van de rechter om de wet te laten

mee-evolueren met de tijd, om te voorkomen dat de wetgever voortdurend de wet moet aanpassen aan nieuwe hypes in personeelbeleid. Uiteraard ligt dat anders wanneer het slechts zou gaan om een taakwijziging voor één persoon. Maar nu het roulatiebeleid zo triomfantelijk op de website als beleid werd aangekondigd, zou daarvan de consequentie moeten zijn dat dit ook in de ondernemingsraad moet worden besproken en aan hem ter instemming worden voorgelegd.