



de Nationale
ombudsman

Rapport

Publicatiedatum
21 september 2015
Rapportnummer
2015/137

Wat is de klacht?

Verzoeker, die gesolliciteerd heeft naar een functie bij Defensie Materieel Organisatie (DMO), klaagt er over dat DMO:

- in de vacature aangeeft dat het dienstverband een vaste aanstelling betreft (eventueel met een proeftijd) en hem vervolgens een tijdelijke aanstelling aanbiedt;
- zonder nadere reactie en/of terugkoppeling het veiligheidsonderzoek heeft stopgezet en vernietigd.

Aanleiding

Verzoeker solliciteerde in januari 2014 op een vacature bij Defensie Materieel Organisatie (DMO) van het Ministerie van Defensie. In de vacature stond vermeld bij de arbeidsvoorwaarden: "Dienstverband: vaste aanstelling (eventueel met een proeftijd)". Verzoeker kwam door de selectie heen. Tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek bood de afdeling Personeel & Organisatie (hierna: P&O) verzoeker een tijdelijk contract aan met een proeftijd van 2 jaar. P&O deelde verzoeker mee dat deze contractvorm altijd aan externe kandidaten wordt aangeboden. Verzoeker gaf in een e-mail van 3 april 2014 aan onaangenaam verrast te zijn met het tijdelijke contract. Gezien zijn rechtspositie als gemeenteambtenaar was het voor hem geen optie om de overstap naar Defensie te maken, indien hem een tijdelijk contract met een proeftijd van twee jaar werd aangeboden. Defensie ging er op grond van zijn e-mail van uit dat verzoeker de overstap naar Defensie niet meer wilde maken en zette het in gang gezette veiligheidsonderzoek stop en vernietigde de documenten. Verzoeker merkte in zijn e-mail van 9 april 2014 aan P&O op dat DMO wel erg snel terugkwam op de beslissing om met hem in zee te gaan. P&O deelde verzoeker daarop mee alsnog met hem verder te willen echter alleen onder de aangeboden contractvorm. Verzoeker werd verzocht uiterlijk 11 april 2014 zijn beslissing mee te delen. Indien verzoeker wel de overstap wilde maken dan zou het veiligheidsonderzoek opnieuw worden opgestart.

Verzoeker was het met deze gang van zaken niet eens want hij had in de sollicitatieprocedure veel tijd en energie ingestoken. Hij vond de motivering van P&O voor de aangeboden contractvorm onvoldoende. Hij diende hierover op 15 april 2014 een klacht in bij de minister van Defensie. In zijn klachtbrief verzocht hij de minister het besluit tot aanstelling in tijdelijke dienst nog eens te bezien en een nieuwe beslissing te nemen. Op 23 april 2014 stuurde de afdeling P&O verzoeker een e-mail dat er niets meer van hem was vernomen op het verzoek van P&O om te laten weten wat zijn uiteindelijke beslissing was om al dan niet over te gaan naar Defensie. Er was dan ook besloten om niet verder met hem in zee te gaan. Verzoeker werd bedankt voor de genomen moeite. Verzoeker deelde de afdeling P&O via de e-mail mee hierover verbaasd zijn omdat hij in afwachting was van de beslissing van de minister.

Klachtbehandeling door Defensie

De minister heeft P&O verzocht de brief van verzoeker aan de minister van 15 april 2014 te beantwoorden. Er vond telefonisch contact met verzoeker plaats, waarvan verzoeker graag een korte schriftelijke bevestiging wilde hebben. Op 28 mei 2014 deelde P&O verzoeker schriftelijk mee dat er in beginsel aan iedere nieuwe burgermedewerker een tijdelijke aanstelling wordt verleend. In het geval van verzoeker zou dit zijn gegaan om een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Bij deze aanstelling hoort een (maximale) proeftijd van twee jaar. Vanuit het Ministerie van Defensie bestond de intentie om na de vermelde proeftijd, bij een goed en volledig functioneren, verzoeker een vaste aanstelling aan te bieden. Deze intentie zou ook aan verzoeker kenbaar zijn gemaakt wanneer hem een aanstellingsbrief was toegezonden. In het telefoongesprek was nog met verzoeker afgesproken dat nagegaan zou

worden of de functie nog beschikbaar was voor hem. Daarover zou hij nog geïnformeerd worden. De functie bleek niet meer beschikbaar te zijn.

In een nadere schriftelijke reactie aan de afdeling P&O benadrukte verzoeker dat Defensie door de handelwijze tijdens de sollicitatieprocedure in strijd had gehandeld met het rechtszekerheidsbeginsel, het vertrouwensbeginsel en het zorgvuldigheidsbeginsel. Hij vond dat hij door de beslissingen vanuit het ministerie onevenredig was getroffen en schade had opgelopen in zijn arbeidsperspectief.

In reactie hierop vond opnieuw telefonisch contact met verzoeker plaats, dat werd bevestigd in een brief van 28 juli 2014. In de brief staat onder meer dat verzoeker telefonisch had gezegd dat de aangeboden aanstellingsvorm ook na de toelichting niet acceptabel voor hem was. P&O concludeerde dat de sollicitatie dus niet zou hebben kunnen leiden tot de toewijzing van de functie aan verzoeker.

Standpunt verzoeker

Verzoeker kon zich met de afhandeling van zijn klacht door DMO niet verenigen en wendde zich vervolgens tot de Nationale ombudsman. Hij voerde onder andere aan dat de sollicitatieprocedure zoals het ministerie die voert onzorgvuldig is en voor verbetering vatbaar. Omdat hij het ministerie hiertoe niet had kunnen bewegen, diende hij zijn klacht bij de Nationale ombudsman in.

Wat heeft de Nationale ombudsman onderzocht?

Naar aanleiding van de klacht van verzoeker stelde de Nationale ombudsman de minister van Defensie een aantal vragen. Zo wilde de Nationale ombudsman weten waarom er in de advertentie werd vermeld dat het een vaste aanstelling betrof en waarom er in het geval van verzoeker van was afgeweken. Ook wilde de Nationale ombudsman weten hoe het aannamebeleid is bij DMO indien sollicitanten al een vaste aanstelling hebben binnen de (de)centrale-overheid.

Hoe reageerde Defensie?

Met betrekking tot de vacaturetekst

Defensie merkte op dat in de vacaturetekst werd vermeld dat er sprake was van een vaste aanstelling (eventueel met een proeftijd) aangezien dit de intentie is van het Ministerie van Defensie. Overeenkomstig de systematiek van het Burgerlijk Ambtenaren Reglement Defensie (BARD) is het niet mogelijk om een proeftijd te verbinden aan een aanstelling in vaste dienst. Een proeftijd is alleen mogelijk bij een aanstelling in tijdelijke dienst.¹ Om die reden is in het BARD bepaald dat een aanstelling in tijdelijke dienst in de regel vooraf gaat aan een aanstelling in vaste dienst.² Het BARD bepaalt verder dat een aanstelling in vaste dienst wordt verleend, zodra de aanleiding voor de aanstelling in tijdelijke dienst, namelijk de proeftijd, zich niet meer voordoet, tenzij daartegen uit andere hoofde beperkingen bestaan³. Kortom, het verbinden van een proeftijd aan de aanstelling van een nieuwe burgermedewerker is alleen mogelijk bij een aanstelling in tijdelijke dienst. Volgens Defensie heeft deze systematiek feitelijk hetzelfde effect als een aanstelling in vaste dienst met een proeftijd (als die mogelijk zou zijn geweest). Volgens Defensie is er gehandeld conform de intentie om verzoeker een aanstelling in vaste dienst te verlenen, echter gelet op de systematiek van het BARD en de wens om een proeftijd op te leggen, is deze aanstelling in vaste dienst voorafgegaan door een aanstelling in tijdelijke dienst.

Defensie wees erop dat een soortgelijk systeem ook wordt gehanteerd in de rechtspositieregelingen voor rijks-ambtenaren, politie-ambtenaren en gemeente-ambtenaren. Defensie liet verder onder andere weten dat het vooralsnog voor Defensie niet mogelijk is een vaste aanstelling van een ambtenaar in

Rijks- of gemeentedienst over te nemen. Er zijn daarover tot op heden geen afspraken gemaakt tussen Defensie en die sectoren.

Op de vraag van de Nationale ombudsman of de klacht van verzoeker aanleiding voor Defensie is geweest om de informatie in vacatures aan te passen, merkte Defensie op te onderkennen dat de huidige wijze van vacaturepublicatie in de praktijk tot verwarring kan leiden. Zowel in de vacaturepublicatie als in de sollicitatieprocedure zal meer aandacht gegeven worden aan de aanstellingsvorm, te weten een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband.

Met betrekking tot de stopzetting van het veiligheidsonderzoek

Defensie merkte op dat verzoeker in zijn e-mail van 3 april 2014 had aangegeven dat het voor hem geen optie was om onder de aangeboden aanstellingsvorm de overstap naar het Ministerie van Defensie te maken. Nu dit de enige aanstellingsvorm was, had Defensie uit dit bericht van verzoeker afgeleid dat verzoeker geen interesse meer had in de functie en het veiligheidsonderzoek stopgezet. Het eventueel door laten lopen van het veiligheidsonderzoek zou onterecht inbreuk kunnen maken op de privacy van verzoeker en daarnaast zou het betekenen dat schaarse onderzoekscapaciteit onnodig wordt ingezet.

Nadere reactie van verzoeker

Verzoeker merkte onder meer op dat de behoefte aan een proeftijd tijdens het sollicitatiegesprek door zijn gesprekspartners niet aan de orde was gekomen. Het gesprek was voorspoedig verlopen, waardoor verzoeker geen moment had getwijfeld over het niet verkrijgen van een vaste aanstelling.

Wat betreft het stopzetten van het veiligheidsonderzoek gaf verzoeker aan dat hij had verwacht dat hij van Defensie twee weken de tijd zou krijgen om te reageren op de e-mail van Defensie aan hem van 3 april 2014. Verzoeker begrijpt niet waarom Defensie het veiligheidsonderzoek direct had stopgezet en niet met hem had overlegd.

Het oordeel van de Nationale ombudsman

I. Ten aanzien van de vacature

Het vereiste van goede informatieverstrekking houdt in dat de overheid ervoor zorgt dat de burger de juiste informatie krijgt en dat deze informatie klopt en volledig en duidelijk is. Zij verstrekt niet alleen informatie als de burger erom vraagt, maar ook uit zichzelf.

Dit betekent dat de overheid ervoor zorgt dat de door haar in vacatures verstrekte informatie juist en volledig is. Ook stelt zij zich actief op om de informatie die van belang is tijdens een sollicitatie tijdig en op eigen initiatief te geven.

In de vacature van Defensie waarop verzoeker solliciteerde werd vermeld dat het ging om een vaste aanstelling (eventueel met een proeftijd). Door deze informatie heeft DMO bij verzoeker de gerechtvaardigde verwachting gewekt dat hem een vaste aanstelling (eventueel met proeftijd) zou worden aangeboden indien hij voor de functie zou worden aangenomen. Ook is tijdens het sollicitatiegesprek niet aan verzoeker meegedeeld dat hem niet direct een vast dienstverband zou worden aangeboden. Pas tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek kreeg verzoeker te horen dat hem een tijdelijk contract met een proeftijd van twee jaar werd aangeboden.

Door deze handelwijze is Defensie jegens verzoeker tekortgeschoten in het verstrekken van volledige informatie. Indien in de vacature direct was vermeld dat het ging om een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd met een proeftijd van twee jaar, had verzoeker bij de beslissing om te gaan solliciteren

hiermee rekening kunnen houden en was de latere teleurstelling hem bespaard gebleven.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

II. Ten aanzien van het stoppen van het veiligheidsonderzoek

Verzoeker klaagt er voorts over dat Defensie zonder nadere reactie en/of terugkoppeling het veiligheidsonderzoek heeft stopgezet en vernietigd.

Het vereiste van redelijkheid houdt in dat de overheid de verschillende belangen tegen elkaar afwegen alvorens een beslissing te nemen. De uitkomst hiervan mag niet onredelijk zijn.

Verzoeker heeft Defensie in zijn e-mail van 3 april 2014 meegedeeld dat het voor hem geen optie was om de overstap naar Defensie te maken indien hem een tijdelijk contract met een proeftijd van twee jaar werd aangeboden. Defensie heeft hierop nog dezelfde dag gereageerd en verzoeker meegedeeld het spijtig te vinden dat verzoeker de overstap naar Defensie niet wilde maken.

De Nationale ombudsman is van oordeel dat Defensie uit de e-mail van verzoeker in redelijkheid heeft kunnen opmaken dat hij geen prijs meer stelde om voor de vacature in aanmerking te komen en daarom het veiligheidsonderzoek heeft kunnen stopzetten.

Voorts heeft Defensie direct op 3 april 2014 een reactie naar verzoeker gestuurd en verzoeker meegedeeld het te betreuren dat verzoeker de overstap naar Defensie niet meer wilde maken. Verzoeker had uit deze reactie kunnen afleiden dat Defensie zijn sollicitatie had stopgezet en dat er dus ook geen veiligheidsonderzoek meer plaats zou vinden.

De onderzochte gedraging is behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van het Ministerie van Defensie is gegrond ten aanzien van de vacaturetekst wegens schending van het vereiste van een goede informatieverstrekking. Voor het overige is de klacht niet gegrond.

Instemming

Met instemming heeft de Nationale ombudsman er kennis van genomen dat Defensie erkent dat de huidige wijze van vacaturepublicatie tot verwarring kan leiden en dat er zowel in de vacaturepublicatie als in de sollicitatieprocedure meer aandacht gegeven gaat worden aan de aanstellingsvorm, te weten een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband.

De Nationale ombudsman,

Reinier van Zutphen

Achtergrond

Burgerlijk Ambtenarenreglement Defensie

Artikel 6. De aanstelling

1. De aanstelling vindt plaats in vaste of tijdelijke dienst.
2. Aan een aanstelling in vaste dienst gaat in de regel vooraf een aanstelling in tijdelijke dienst.

Artikel 7. Aanstelling in tijdelijke dienst

1. Aanstelling in tijdelijke dienst geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Zij kan plaatsvinden:
 - a. voor een proeftijd van ten hoogste twee jaar, zonodig bijzondere gevallen op aanvraag van de ambtenaar met nog één jaar te verlengen en zonodig ambtshalve te verlengen met de tijd, gedurende welke de ambtenaar de proeftijd niet in werkelijke dienst heeft doorgebracht.

(...)

3. Zodra de omstandigheid, genoemd in het tweede lid, welke leidde tot een aanstelling in tijdelijke dienst, zich niet meer voordoet, wordt een aanstelling in vaste dienst verleend tenzij daartegen uit anderen hoofde bedenkingen bestaan.

Notes

[\[←1\]](#)

artikel 7 van het BARD, zie Achtergrond

[\[←2\]](#)

artikel 6, tweede lid, BARD

[\[←3\]](#)

artikel 7, derde lid, BARD