



Informatie- brochure

Geschillencommissie Rijk

2022

www.geschillencommissierijk.nl

Inhoudsopgave

Voorwoord van
de voorzitter

3 >



De rol van
de commissie

4 >



Procedure

5 >



FAQ

6 >



Commissieleden
aan het woord

7 >



Activiteiten en bereik

10 >



Contact

11 >



Voorwoord van de voorzitter

De rol van de commissie

Procedure

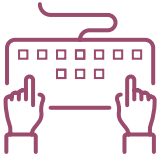
FAQ

Commissieleden aan het woord

Activiteiten en bereik

Contact

Voorwoord



De Geschillencommissie Rijk is inmiddels twee jaar geleden van start gegaan. Een mooie gelegenheid om terug en vooruit te kijken. Want er is veel werk verzet in de afgelopen twee jaar, maar het werk van de commissie houdt natuurlijk niet op. Waar mensen werken, ontstaan soms geschillen. Daarom blijft de Geschillencommissie Rijk nodig binnen de sector.

Niet te lang wachten

Als er een geschil ontstaat tussen werkgever en werknemer, is het nog altijd de beste oplossing als ze samen om tafel gaan en er in goed overleg uit proberen te komen. Het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA) en de Geschillencommissie Rijk komen pas in beeld als dat niet lukt. Als commissie zijn we dus een laatste redmiddel, dat is vanaf het begin een belangrijke grondgedachte geweest. Anderzijds is het ook belangrijk dat werknemers niet te lang wachten met de stap naar het RABA en de Geschillencommissie. Het laatste jaar zien we veel conflicten die al zo hoog zijn opgelopen dat bemiddeling bijna niet meer mogelijk is. Dan is het jammer dat wij niet eerder zijn benaderd. Ons advies is dan ook: ga eerst samen in gesprek, maar kom meteen naar de commissie toe als je er samen niet uitkomt. Of je nu wel of niet gelijk krijgt, je hebt dan in elk geval duidelijkheid.

Laagdrempeligheid

Een werknemer gaat niet zomaar tegen zijn werkgever in. Dat is een hele stap waar veel emoties bij komen kijken. Daar zijn wij ons sterk van bewust. Daarom willen we als commissie laagdrempelig zijn. Dat proberen we bijvoorbeeld te bereiken door de procedure zo eenvoudig mogelijk te maken, door duidelijk uit te leggen wat we doen en door mensen na te bellen. We staan er ook voor open om voorlichting te geven bij departementen of afdelingen.

Samen leren als sector

Als commissie blijven we graag leren en verbeteren. Wanneer we een advies hebben uitgebracht, willen we daarom graag weten wat daarmee wordt gedaan. Sinds 2021 zijn werkgevers verplicht ons dit te laten weten. We willen ook de sector helpen om te zien wat er beter kan. Eens per kwartaal overleggen we

met het RABA. We kijken dan samen wat ons opvalt: welke geschillen spelen er vooral en zijn er departementen die oververtegenwoordigd zijn in de geschillen? Dat koppelen we terug in een verslag aan de sociale partners. We laten de sociale partners ook weten welke cao-afspraken in de praktijk tot problemen leiden. Soms lopen we namelijk tegen dingen aan waarvan we denken: is dit wel zo bedoeld toen de cao-afspraken zijn gemaakt? We hebben zelfs meegemaakt dat een werkgever en werknemer het wel eens zijn met elkaar, maar dat de afspraken niet zijn in te voeren in het systeem van P-Direkt. Dan moet een werknemer formeel toch een geschil aangaan met zijn werkgever om dit geregeld te krijgen. Dat is heel vreemd en dat koppelen we dan terug aan de sociale partners. Inmiddels zijn er al een paar aanpassingen geweest in de cao op basis van onze bevindingen.

Tot slot

We hopen met deze brochure een goed beeld te geven van wat we als commissie doen en wat we willen en kunnen betekenen voor de sector. Wil je reageren op dit verslag, ons uitnodigen voor voorlichting of van feedback voorzien? Neem dan vooral contact met ons op. Op de website van de commissie zijn de contactgegevens te vinden.

Elly van Zadelhoff
Voorzitter Geschillencommissie Rijk





De rol van de Geschillencommissie



Een geschil: wat nu?

Op 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. Door deze wet is de juridische status van de meeste ambtenaren veranderd. Zo is het voor de meeste ambtenaren niet meer mogelijk in bezwaar te gaan tegen besluiten van hun werkgever. Het bestuursrecht waarin onder andere de bezwaarmogelijkheid is geregeld, is niet meer van toepassing op de nieuwe rechtspositie van de meeste ambtenaren. Het is belangrijk dat een conflict niet blijft voortduren. Soms is hulp van een derde nodig om tot een goede oplossing te komen. Het liefst een laagdrempelige, interne oplossing. Die mogelijkheid is geregeld in de cao voor rijksambtenaren, de cao Rijk.

De oplossing van een conflict

Bij een conflict of meningsverschil tussen de werknemer en zijn werkgever is vrijwel altijd de beste oplossing dat ze er samen uitkomen, in goed overleg. Lukt dat niet, dan is de kantonrechter de bevoegde instantie om over geschillen tussen de werknemer en de werkgever te oordelen. Maar een rechtszaak kost geld en veel tijd. Daarom kan een geschil het beste eerst op een andere manier opgelost worden. De cao Rijk regelt alternatieve mogelijkheden om een meningsverschil op te lossen, zoals de stap naar het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA) of de Geschillencommissie.

[Bekijk de cao Rijk >>](#)

In het hoofdstuk FAQ vindt u meer informatie over wanneer iemand naar het RABA of de Geschillencommissie moet stappen met zijn geschil.



Voorwoord van de voorzitter

De rol van de commissie

Procedure

FAQ

Commissieleden aan het woord

Activiteiten en bereik

Contact



Hoe verloopt de procedure bij de Geschillencommissie?

De procedure van de Geschillencommissie ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:



Welke gegevens moet een verzoek bevatten?

- Naam, postadres, e-mailadres en telefoonnummer
- Omschrijving van het verschil van mening en de gewenste uitkomst
- Relevante documenten en andere bewijsstukken
- Antwoord op de vraag of er eerder advies of bemiddeling door het RABA heeft plaatsgevonden

Hoe lang duurt de procedure bij de Geschillencommissie?

De Geschillencommissie streeft ernaar om binnen enkele weken na de hoorzitting tot een uitspraak te komen. De totale duur van de procedure is mede afhankelijk van de beschikbaarheid van een voorzitter en commissieleden met bijzondere expertise in het onderwerp van het geschil.

Uitgebreide omschrijving procedure

De gehele omschrijving van de procedure is terug te vinden in het reglement.

[Lees het reglement >>](#)



Voor welke geschillen staat de Geschillencommissie klaar?

Als een werknemer een geschil heeft met zijn werkgever waar ze samen niet uitkomen, kan de Geschillencommissie uitkomst bieden. Voor de meeste werknemers en de meeste geschillen is de eerste stap om contact op te nemen met het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA). Pas als de tussenkomst van het RABA niet tot de gewenste oplossing leidt, komt de Geschillencommissie in beeld. Onafhankelijk van het advies van het RABA heeft de indiener de keuze om zelf naar de Geschillencommissie te stappen. Er zijn ook geschillen waarbij de tussenkomst van het RABA niet verplicht is. Dat is bijvoorbeeld het geval bij een beoordeling over het functioneren of een straf die de werkgever wil opleggen.

[Ga naar de cao Rijk >>](#)

Geldt een uiterlijke termijn voor het indienen van een verzoek?

Voor het indienen van een verzoek over een straf die de werkgever wil opleggen geldt een vaste termijn. Dit moet u doen binnen vier weken nadat uw werkgever u schriftelijk heeft geïnformeerd u te straffen. Bij verzoeken over andere onderwerpen dan strafoplegging geldt geen vaste termijn. Wel moet het geschil van na 1 januari 2020 dateren, en kan de commissie oordelen dat een verzoek in redelijkheid te laat is ingediend.

Hoe gaat de commissie om met het coronavirus?

Mochten (onverhoopt) opnieuw maatregelen in verband met het coronavirus worden uitgevaardigd, dan worden deze volledig door de commissie gevolgd. Buiten die situatie houdt de commissie bij de keuze voor een digitale of een fysieke hoorzitting ook rekening met de voorkeuren van partijen.

Wat is het RABA precies?

Het RABA is een onafhankelijke en laagdrempelige voorziening voor alle rijksambtenaren. Als een werknemer en een leidinggevende een verschil van mening hebben en er samen niet uitkomen, kan de stap naar het RABA worden genomen. Dat kan samen, of ieder afzonderlijk.

Het RABA adviseert partijen, kan een gesprek tussen partijen onder begeleiding voeren, of mediation in gang zetten. Pas als de tussenkomst van het RABA niet tot de gewenste oplossing leidt, is doorverwijzing naar de Geschillencommissie Rijk een mogelijkheid om tot een oplossing van het geschil met de werkgever te komen.

[Ga naar het RABA >>](#)

Speelt de kantonrechter ook een rol?

Na het voorleggen van een geschil aan de Geschillencommissie kan de indiener nog steeds besluiten het geschil voor te leggen aan een kantonrechter. De indiener is niet verplicht een geschil eerst voor te leggen aan de Geschillencommissie. De kantonrechter zal mogelijk wel vragen waarom het geschil niet eerst aan de Geschillencommissie is voorgelegd.

Is een werkgever verplicht een uitspraak van de Geschillencommissie op te volgen?

Een uitspraak van de Geschillencommissie is niet bindend. Als de werkgever een beslissing neemt die afwijkt van de uitspraak van de Geschillencommissie, is de werkgever wel verplicht dit schriftelijk te motiveren.



Commissieleden aan het woord



Anne-Marie Načinovič, lid namens de werkgever

‘Kom voor jezelf op en haal er een ander bij’



Kees van Oosterhout, lid namens de vakbonden

‘Laat een andere partij ernaar kijken’

[Lees zijn verhaal >>](#)

De Geschillencommissie is onafhankelijk en bestaat steeds uit drie personen:

1. Eén onafhankelijke voorzitter
2. Eén commissielid benoemd op voordracht van de werknemersorganisaties
3. Eén commissielid benoemd op voordracht van de werkgever

De voorzitters en commissieleden worden steeds ingeroosterd vanuit een grotere poule. Dat gebeurt op basis van hun beschikbaarheid en – als dat nodig is – hun bijzondere expertise in het onderwerp van het geschil. De precieze bemensing van de Geschillencommissie varieert daarom per geschil.

De Geschillencommissie wordt bij haar werkzaamheden ondersteund door een secretaris en een projectmedewerker van het CAOP.



[Voorwoord van de voorzitter](#)

[De rol van de commissie](#)

[Procedure](#)

[FAQ](#)

[Commissieleden aan het woord](#)

[Activiteiten en bereik](#)

[Contact](#)

Anne-Marie Načinovič, lid namens de werkgever

‘Of het nu gaat om een eenvoudige of ingewikkelde zaak, we kijken er even serieus naar’

Objectief

‘Mijn werk in de bezwarencommissie en nu in de Geschillencommissie vind ik nuttig, leerzaam en leuk. Nuttig, omdat ik een bijdrage lever aan wat ik belangrijk vind. Leerzaam, omdat ik veel leer over de praktische kanten van het arbeidsrecht waar ik niet dagelijks mee te maken heb, en over hoe de organisatie in elkaar zit. Bij de Geschillencommissie Rijk leer ik nog meer, omdat die over meer departementen en organisaties gaat. Ik vind het leuk als we als commissie samen ergens uitkomen. Daar krijg ik energie van.

Ik heb de indruk dat het in de commissie niet uitmaakt of je er zit namens werknemers of werkgevers. Vanuit onze achtergrond nemen we de ervaring met een bepaalde groep mee, maar we willen allemaal objectief zijn en dat het advies juist is.’

In goede banen

‘Sommige kwesties die we als commissie behandelen zijn eenvoudig. Soms zijn er ingrijpende, heftige zaken, met de bijbehorende sfeer. Heftig is het bijvoorbeeld als een werkgever vindt dat de werknemer iets heeft gedaan wat echt niet door de beugel kon en de werknemer het geheel anders ziet. Tijdens de hoorzitting zijn er dan bij beide partijen veel emoties. Als commissie proberen we het in goede banen te leiden en laten we merken dat we luisteren. Bij digitale hoorzittingen is dit extra uitdagend: je ziet wel de gezichtsuitdrukking en je merkt hoe het gesprek gaat, maar je mist bijvoorbeeld de lichaamstaal. Daarom ben ik blij dat fysieke hoorzittingen ook weer tot de mogelijkheden behoren.

Ik ben tevreden over de behandeling van een zaak als we de werkgever en de werknemer in de gelegenheid hebben gesteld hun verhaal te doen, als we moeilijkheden in goede banen



Anne-Marie Načinovič is wetgevingsjurist bij de Directie Wetgeving en Juridische Zaken van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat. In 2012 werd ze benoemd tot lid van de Adviescommissie bezwaren personele aangelegenheden van het toenmalige ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie. Sinds januari 2020 is ze lid van de Geschillencommissie Rijk.

hebben geleid en als we een goede bijdrage hebben geleverd aan de oplossing van het geschil. Tot nu toe ben ik meestal tevreden. Soms heb ik het gevoel dat de partijen er nog niet echt uit zijn. Dan kan het advies wel opgevolgd worden, maar is het proces niet goed gegaan.’

Verhaal doen

‘Bij een situatie waarvan je denkt: ‘dit klopt niet’, is mijn advies: ga eerst in gesprek met degene die verantwoordelijk is voor de situatie en probeer er samen uit te komen. Zoek het niet meteen daarbuiten. Blijft het onbevredigend, ga dan naar de Geschillencommissie – of eventueel eerst naar het RABA. Kom voor

jezelf op en haal er een ander bij. Maak het niet te zwaar. Ik weet uit ervaring dat mensen van tevoren kunnen opzien tegen de hoorzitting. Maar ik heb ook gemerkt dat tijdens de zitting de spanning op een gegeven moment van ze afglijdt. Ze zijn blij dat ze hun verhaal kunnen doen. En weet: of het nu gaat om een eenvoudige of ingewikkelde zaak, we kijken er even serieus naar.’

Kees van Oosterhout, lid namens de vakbonden

‘Een geschil hoeft geen conflict te zijn: het is een verschil van mening dat opgelost moet worden’

Onduidelijke afspraken

‘Van de ongeveer tien casussen die ik nu heb meegemaakt, komen veel situaties me bekend voor vanuit de werkvloer. Door mijn ervaring op allerlei gebieden snap ik wat er speelt en weet ik welk verhaal erachter zit. Geschillen komen vaak voort uit onduidelijke afspraken, bijvoorbeeld onduidelijkheid over taken die je in een jaar zou doen. Als de baas na een jaar zegt: ‘dat heb je niet goed gedaan’, kan het zijn dat de werknemer zegt: ‘ik wist niet eens dat ik dat moest doen.’

Onpartijdig advies

‘Een geschil hoeft geen conflict te zijn: het is een verschil van mening dat opgelost moet worden. De meeste werkgevers zien het ook niet als een conflict als een werknemer naar de Geschillencommissie stapt. Bij beide partijen kan er behoefte zijn aan een onpartijdig advies. Over het algemeen is de sfeer best goed in

hoorzittingen. Een enkele keer denk ik: de sfeer is zo verzuurd, hier zijn ze nog niet klaar mee. Maar ik heb nog nooit meegemaakt dat de partijen vechtend aan tafel zitten.

In de Geschillencommissie helpen we elkaar als vertegenwoordigers namens werkgevers en werknemers om duidelijkheid te geven. We zijn objectief, we werken goed samen en we komen met elkaar tot een advies waar werknemer en werkgever mee verder kunnen. Daar ben ik heel positief over. Dat geeft me veel voldoening.’

Preventie

‘Het is mooi als je niet naar de kantonrechter hoeft. Er zijn gevallen waarvan ik denk: had het niet gewoon op de werkvloer opgelost kunnen worden? Als we als Geschillencommissie de casussen goed evalueren, kunnen we er leerpunten uit halen om aan de werkgever



Kees van Oosterhout werkt sinds 1992 bij DUO in verschillende functies, van medewerker tot manager. Nu is hij senior beleidsadviseur bedrijfsvoering. Als actief vakbonds lid is hij al enige jaren vrijgesteld om werk te doen voor de FNV. Op grond van die ervaring werd hij door de FNV voorgedragen voor de Geschillencommissie Rijk.

mee te geven. Dan zijn we preventief bezig en zijn we uiteindelijk als Geschillencommissie minder nodig.’

Steun nodig

‘Bij onenigheid waar je als medewerker en manager niet uitkomt, is het altijd goed om te zeggen: ik heb steun nodig, ik wil een andere partij ernaar laten kijken. Dat kan de vakbond zijn, het RABA of de Geschillencommissie. Wees daar niet te snel mee, maar wacht ook niet te lang. Het is helemaal niet erg als je het niet met elkaar eens bent. Eigenlijk is het normaal om er dan een ander bij te vragen. De stap naar de Geschillencommissie lijkt groot en formeel, maar is het niet. Wees niet

bang om het oneens te zijn met elkaar op inhoud. In de Geschillencommissie kunnen we het helpen oplossen en duidelijkheid creëren. Ik ben blij met elke zaak die we oplossen en die daardoor niet bij de kantonrechter komt.’



Activiteiten en bereik

Er is een toenemende behoefte aan de Geschillencommissie Rijk om geschillen op te lossen. In 2021 is het aantal verzoeken tot het oplossen tot een geschil namelijk toegenomen ten opzichte van het jaar ervoor. Op deze pagina vindt u hoeveel verzoeken er zijn ingediend en hoe spreiding is onder de verschillende ministeries van het Rijk, andere rijksonderdelen en ZBO's.

Aantal verzoeken in 2021

Ministerie of andere werkgever	Aantal verzoeken				
	Q1	Q2	Q3	Q4	Cumulatief 2021
AZ	0	0	0	0	0
BuZa	4	5	0	1	10
BZK	2	0	1	1	4
EZK	1	0	1	0	2
FIN	11	4	2	4	21
IenW	11	1	1	1	14
JenV	7	7	10	7	31
LNV	44	1	0	0	45
OCW	0	1	0	0	1
SZW	0	1	1	0	2
VWS	1	1	0	0	2
Overige	0	0	0	1	1
ZBO's	0	0	0	0	0
Totaal	81	21	16	15	133

Aantal verzoeken in 2020

Ministerie of andere werkgever	Aantal verzoeken			
	t/m kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4	Cumulatief
AZ	0	0	0	0
BZ	1	1	0	2
BZK	4	2	0	6
EZK	1	1	0	2
FIN	5	6	5	16
IenW	3	4	5	12
JenV	13	9	9	31
LenV	0	0	3	3
OCW	1	1	9	11
VWS	1	2	2	5
SZW	1	0	0	1
Overige	0	0	0	0
ZBO's	1	2	1	4
Totaal	31	28	34	93

Wijze van registreren

Verzoeken van meerdere personen over (nagenoeg) dezelfde casus worden als meerdere verzoeken geregistreerd. Dit doet zich met name voor bij zaken op het gebied van functie-waardering, waarbij geregeld een groep van meerdere medewerkers tegelijkertijd ongeveer dezelfde vraag aan de commissie voorlegt.





Contact

Het secretariaat van de Geschillencommissie is bereikbaar van 08:30 uur tot 17:00 uur.

Website: geschillencommissierijk.nl/

E-mail: administratie.caopjuridisch@caop.nl

Telefoon: 070 37 65 746

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Bezoekadres

De Geschillencommissie Rijk is gevestigd in het gebouw van het CAOP.
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

Bezoek is alleen mogelijk op afspraak.

Op de website van de Geschillencommissie kunt u een vraag stellen aan de commissie.

[Stel uw vraag >>](#)

Ondersteuning vanuit het CAOP

De Geschillencommissie Rijk is ondergebracht bij en wordt ondersteund door het CAOP.

Meewerkend vanuit het CAOP zijn onder anderen:



Robert Hoekstra
Juridisch adviseur/secretaris



Ralitzza Zlateva
Juridisch projectmedewerker



Voorwoord van de voorzitter

De rol van de commissie

Procedure

FAQ

Commissieleden aan het woord

Activiteiten en bereik

Contact