

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Verzoek tot het omzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00230	
Datum uitspraak	10-01-2023	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	Hoofdstuk 2	
Uitkomst zaak	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer is met ingang van 1 januari 2022 bij de werkgever in dienst getreden. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. De laatste dag van het dienstverband is 31 december 2022. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode voorafgaand aan een vaste arbeidsovereenkomst om de geschiktheid van de werknemer voor de functie te beoordelen, zoals bedoeld in paragraaf 2.1 van de cao Rijk. Dit betekent dat bij gebleken geschiktheid een dienstverband van onbepaalde tijd volgt.

De werkgever heeft geen dienstverband voor onbepaalde tijd aan de werknemer aangeboden, omdat hij niet geschikt zou zijn voor zijn functie. Dit nu de werknemer volgens de werkgever niet voldoet aan meerdere aspecten uit de functiebeschrijving. Het gaat hierbij om de aspecten organisatiesensitiviteit, overtuigingskracht, stressbestendigheid, plannen en organiseren en zelfontwikkeling. Zo zou de werknemer dichtslaan als hij wordt geconfronteerd met een onverwachte vraag hetgeen volgens de werkgever niet strookt met de functie omdat zich daar regelmatig onverwachte zaken voordoen. Verder houdt de werknemer onvoldoende rekening met de prioriteiten van een ander, stemt hij werkzaamheden niet uit zichzelf met collega's af en is de vorm van signaleren bij onvolledige situaties niet altijd passend. Ter illustratie heeft de werkgever een aantal voorbeelden genoemd, waaruit het bovenstaande zou moeten blijken. Nu de werknemer meerdere keren door zijn leidinggevende op zijn werkwijze is aangesproken en hij geen ontwikkeling heeft laten zien, wordt door de werkgever tot ongeschiktheid voor de functie geconcludeerd. Hierbij gaat het de werkgever in de kern om de houding en het gedrag van de werknemer.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De voorliggende vraag was of de werkgever redelijkerwijs tot het oordeel heeft kunnen komen dat de werknemer onvoldoende geschikt is voor zijn functie en om die reden het dienstverband van de werknemer voor bepaalde tijd niet heeft hoeven omzetten naar een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Volgens de commissie kan de door de werkgever gegeven onderbouwing van zijn stellingen, inclusief de daarbij gegeven voorbeelden, onvoldoende de conclusie dragen dat de werknemer niet geschikt is voor zijn functie. Daarbij is voor de commissie van belang dat er door de werkgever vrij weinig aan dossiervorming is gedaan en partijen op veel punten over de uitleg van incidenten verschillen. Er is slechts één gespreksverslag in het dossier aanwezig dat niet door de werknemer is geaccordeerd. Dat er zo weinig stukken voorhanden zijn waarop de ongeschiktheid voor de functie wordt gebaseerd, komt voor rekening en risico van de werkgever.

Aan de werknemer zijn verder te weinig signalen zijn afgegeven waaruit voor hem duidelijk zou moeten zijn geweest dat hij volgens de werkgever ongeschikt is voor zijn functie en zijn arbeidsovereenkomst om die reden per 1 januari 2023 niet omgezet zou worden in een vast dienstverband.

Daarnaast heeft de leidinggevende het initiatief bij de werknemer neergelegd om een verbeterplan bij hem aan te leveren. Volgens de commissie had het initiatief voor het opstellen van een verbeterplan op dat moment niet bij de werknemer, maar bij de werkgever moeten liggen. Het had voor de werknemer toen namelijk duidelijk moeten worden gemaakt zijn wat hem in de ogen van zijn leidinggevende onvoldoende geschikt voor de functie maakte, zodat hij de mogelijkheid had om daaraan te werken. Deze mogelijkheid heeft de werknemer, gelet op de door de werkgever gehanteerde werkwijze, onvoldoende gekregen.

De conclusie van de uitspraak van de commissie luidt dat er voor de werkgever onvoldoende redenen bestaan om de werknemer per 1 januari 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te onthouden.

Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie. Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.