

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Bij de overgang naar een nieuw uniform krijgt verzoeker geen nieuw uniform meer toegekend. Verzoeker valt niet meer binnen de doelgroepen voor het dragen van het uniform.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00018	
Datum uitspraak	14-04-2022	
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)	-	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

De werknemer die in deze zaak als verzoeker optreedt werkt meer dan 43 jaar bij de werkgever en heeft zijn werkzaamheden altijd in uniform verricht. De werkgever gaat over naar een nieuw uniform en heeft een beleidsnota opgesteld waarin onder meer staat aangegeven aan wie het nieuwe uniform wordt verstrekt. Op basis van de beleidsnota komt verzoeker niet in aanmerking voor de verstrekking van het nieuwe uniform. Verzoeker is erg gehecht aan zijn uniform en vordert dat de werkgever hem alsnog een uniform verstrekt. Als verzoeker geen nieuw uniform wordt verstrekt dan vordert hij een maandelijkse vergoeding voor de aanschaf en het onderhoud van representatieve burgerkleding.

Voor de onderbouwing van de vordering verwijst verzoeker naar een dresscode uit 2015. Hierin is opgenomen dat op de werklocatie van verzoeker ervoor is gekozen alle werkzaamheden geüniformeerd uit te voeren, ook de secretariële en administratieve taken. Deze dresscode geldt volgens verzoeker nog steeds.

Daarnaast voert hij aan dat over de doelgroepen aan wie het nieuwe uniform wordt verstrekt is geen afstemming geweest met de Ondernemingsraad. Volgens verzoeker valt de aanschaf van het uniform en de aanwijzing van de doelgroepen voor de verstrekking daarvan onder het adviesrecht van de Ondernemingsraad. Er is echter geen advies aan de Ondernemingsraad gevraagd.

De werkgever voert aan dat het uitgangspunt voor het verstrekken van een nieuw uniform is dat de toekenning van het uniform functioneel moet zijn. Dat heeft er ertoe geleid dat de doelgroepen in de beleidsnota strakker zijn vastgesteld en dat verzoeker niet meer in de doelgroep valt. De dresscode uit 2015 waar verzoeker naar verwijst is niet langer van toepassing en is vervangen door een draagvoorschrift uit 2020.

Verder wijst de werkgever erop dat de Ondernemingsraad betrokken is geweest bij de besluitvorming over het nieuwe uniform maar dat de invoering hiervan geen onderwerp is waarover de werkgever advies of instemming aan de Ondernemingsraad hoeft te vragen.

De werkgever heeft nog bekeken of er mogelijkheden zijn om alsnog een uniform te verstrekken aan een groep oud-uniformdragers met nog enkele jaren tot de pensioengerechtigde leeftijd. De nadelen daarvan blijken groter dan de voordelen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt vast dat de aanschaf van een nieuw uniform en de bepaling van de doelgroepen voor de verstrekking ervan, bevoegdheden zijn van de werkgever. Het proces waarin de werkgever tot haar beslissing is gekomen is juridisch correct verlopen; de aanschaf van het uniform was geen advies- of instemmingsplichtig besluit. De Ondernemingsraad heeft evenwel geadviseerd over de beleidsnota waarin ook de doelgroepen voor de verstrekking van het uniform zijn opgenomen.

Met het vaststellen van het draagvoorschrift uit 2020 is de dresscode uit 2015 vervallen (dit staat in het draagvoorschrift) zodat het beroep van verzoeker op de dresscode niet opgaat. De in de dresscode genoemde uitzondering voor de werklocatie van verzoeker komt in het draagvoorschrift niet terug. De commissie oordeelt daarom dat er geen juridische grondslag is op grond waarvan de werkgever gehouden zou zijn om verzoeker een uniform te verstrekken. Verzoeker valt niet binnen de doelgroep. Ook ontbreekt een juridische grondslag voor de gevraagde maandelijkse vergoeding voor de aanschaf en het onderhoud van burgerkleding.

De commissie geeft de werkgever in overweging om een overgangsregeling te treffen voor in ieder geval de oudere medewerkers op de werklocatie van verzoeker. Gebleken is dat het hierbij zou gaan om maximaal 15 à 20 personen. Hiermee zou tegemoet gekomen kunnen worden aan de diepe wens van verzoeker om in de laatste periode tot zijn pensioen uniform dragend te zijn.

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.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.