

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Afwijzing interne sollicitatie.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00238	
Datum uitspraak	02-08-2023	
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)	-	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

De werkgever heeft besloten een nieuwe functie te creëren en hiervoor een sollicitatieprocedure in te richten waarbij zowel interne als externe kandidaten kunnen solliciteren. De OR heeft met deze procedure ingestemd.

De werknemer heeft op de functie gesolliciteerd, maar is hiervoor uiteindelijk afgewezen op basis van een sollicitatiegesprek.

De werknemer is het er niet mee eens dat hij niet op de functie is geplaatst. De werknemer wijst erop dat hij in zijn huidige functie bij de werkgever al verschillende werkzaamheden verricht die bij de nieuwe functie horen. Volgens de werknemer verricht hij de functie daarom feitelijk al. Kort voorafgaand aan het sollicitatiegesprek had de werknemer overleg met zijn leidinggevende. Volgens de werknemer heeft de leidinggevende hierbij de indruk gewekt dat het sollicitatiegesprek eigenlijk slechts een formaliteit was. Dat het gesprek niet goed verliep komt volgens de werknemer doordat hij werd overvallen door de kritische houding van het sollicitatiecomité. Overigens heeft naast het sollicitatiegesprek ook een assessment plaatsgevonden. De overkoepelende conclusie daarvan was dat verzoeker niet ongeschikt was voor de functie.

De werkgever wijst erop dat het wel degelijk om een nieuwe functie gaat. Naast de werkzaamheden die werknemer al enkele malen maar niet structureel heeft verricht omvat de functie ook nog andere taken en verantwoordelijkheden. De leidinggevende heeft de werknemer alleen gerust willen stellen. Van een gerechtvaardigd vertrouwen dat de werknemer op de functie geplaatst zou worden was volgens de werkgever geen sprake. Het is spijtig dat de werknemer niet goed heeft gepresteerd tijdens het sollicitatiegesprek. Vanzelfsprekend betreft dit slechts een momentopname, maar dat geldt ook voor de gesprekken met de andere kandidaten. De werknemer had kunnen weten dat het een serieus gesprek betrof en zich hier beter op moeten voorbereiden. Uit het assessment kwamen los van de overkoepelende conclusie wel enkele aandachtspunten naar voren. De beschikbare formatieplaatsen zijn inmiddels ingevuld. Het verzoek van de werknemer om alsnog in de functie te worden geplaatst moet daarom volgens de werkgever worden afgewezen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt vast dat de nieuwe functie meer taken en verantwoordelijkheden omvat dan de huidige functie van de werknemer. De huidige functie van de werknemer blijft daarnaast bestaan los van de nieuwe functie. De commissie volgt de werknemer daarom niet in zijn standpunt dat hij automatisch in de nieuwe functie geplaatst had moeten worden.

De commissie is het met de werkgever eens dat de uiting van de leidinggevende als geruststelling of bemoediging moest worden gezien, en dat hier geen rechten of verwachtingen aan konden worden ontleend. De werknemer had kunnen weten dat het sollicitatiegesprek niet slechts een formaliteit was, en had zich hier beter op kunnen voorbereiden.

Volgens de commissie gaat de werkgever haar bevoegdheid of de grenzen van het goed werkgeverschap niet te buiten door de werknemer vanwege de combinatie van het sollicitatiegesprek en de aandachtspunten uit het assessment niet in de functie te plaatsen.

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.