

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Verlofaanvragen bij roosterdiensten

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00023	
Datum uitspraak	26-09-2023	
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)	Paragraaf 1.1	
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 heeft een functie waarbij roosterdiensten worden toegepast. De werknemer is het niet eens met de manier waarop het rooster sinds kort wordt vastgesteld en hoe hierbij wordt omgegaan met aanvragen voor kortdurend vakantieverlof.

Volgens de werknemer wordt niet binnen de hiervoor geldende termijn op verlofaanvragen gereageerd. Daarnaast worden verlofaanvragen vrijwel automatisch afgewezen, tenzij een reservekracht staat ingeroosterd of de werknemer zelf een collega heeft aangezocht om van dienst te ruilen. Volgens de werknemer is daarbij eigenlijk geen sprake van vakantieverlof, omdat de werkzaamheden op een ander moment worden ingehaald. Verder voert de werknemer aan dat als een reservekracht ingeroosterd staat, de verlofaanvraag soms alsnog wordt afgewezen, met als argument dat de reservekracht eventueel zou kunnen uitvallen. Volgens de werknemer handelt de werkgever hierdoor in strijd met de wet, nu de afwezigheid van een vervanger niet per definitie betekent dat sprake is van gewichtige redenen. Volgens de werknemer rust hierbij op de werkgever een verplichting om zelf maatregelen tegen onderbezetting te treffen, bijvoorbeeld door uitzendkrachten in te zetten. In de huidige praktijk wordt het probleem van gebrek aan capaciteit ten onrechte tot het probleem van de werknemer gemaakt.

De werkgever voert aan dat de planners die op de verlofaanvragen reageren in lijn met de daarbij geldende regelingen handelen. De werknemers mogen voorafgaand aan een periode hun verlofwensen doorgeven en hiermee wordt zoveel mogelijk rekening gehouden bij de roostering. Als werknemers later een aanvullende verlofaanvraag indienen kan de planner deze niet goedkeuren als geen vervangende kracht beschikbaar is. Dit zou namelijk tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leiden, waardoor het maatschappelijk belang in het gedrang zou komen. Als een andere manier van roostering zou worden toegepast, zoals in het verleden wel het geval was, dan zou het principe van 'roostervrij = roostervrij' niet langer kunnen worden gegarandeerd. Over de manier van roosteren zijn bovendien in teamverband afspraken gemaakt, waar de werknemer ook aan gebonden is.

Volgens de werknemer is niet de juiste procedure toegepast bij de totstandkoming van deze afspraken, zodat deze niet geldig zijn. De werknemer zou liever zien dat de 'oude', flexibele manier van roosteren en omgang met verlofaanvragen wordt toegepast.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt voorop dat deze zaak te maken heeft met een moeilijk op te lossen probleem (disbalans tussen de beschikbare capaciteit en gevraagde dienstverlening) dat niet alleen bij de werkgever, maar ook breder in de maatschappij aan de orde is. Voor zover de betrokken partijen in het onderhavige geval zich niet geheel volgens de vereisten van de wet- en regelgeving gedragen zouden hebben, zal dit hoogstwaarschijnlijk niet uit onwil, maar onder invloed van deze moeilijke problematiek zijn ontstaan.

Naar het oordeel van de commissie is de door de werkgever toegepaste 'nieuwe' wijze van roostering in principe toegestaan, nu deze als één van de verschillende opties wordt genoemd in de geldende regeling. De werkgever is dus niet verplicht om terug te gaan naar de 'oude', flexibele manier van roosteren en omgang met verlofaanvragen.

Binnen de 'nieuwe' manier van roosteren moet de werkgever zich echter wel aan de geldende regels rondom de behandeling van verlofaanvragen houden, waaronder dat de werknemer binnen drie dagen een reactie op de aanvraag moet ontvangen. Een ontvangstbevestiging zonder inhoudelijke vervolgreactie binnen een redelijke termijn of een automatische afwijzing voldoen hier niet aan. Verlofaanvragen waar niet tijdig op is gereageerd moeten worden geacht te zijn toegekend.

Verder wijst de commissie erop dat uit het geldende kader naar voren komt de beoordeling van verlofaanvragen niet enkel aan de planner voorbehouden is, maar dat de teamleider hierbij ook een rol heeft. Daarbij wordt als een van de opties voor de teamleider genoemd dat onderbezetting wordt geaccepteerd. Door hierop te wijzen bedoelt de commissie niet dat onderbezetting in het algemeen acceptabel is. Naar het oordeel van de commissie rust op de werkgever een verplichting om te motiveren waarom deze keuzemogelijkheid in specifieke gevallen niet wordt toegepast en om hierin een concrete, individuele belangenafweging te maken. Dit betekent ook dat niet bij voorbaat een (geldige) afspraak kan worden gemaakt dat onderbezetting geheel niet tot de mogelijkheden behoort.

De commissie is het met de werknemer eens dat het ruilen van een dienst om kortdurend verlof te kunnen genieten niet hetzelfde is als vakantieverlof genieten. De werknemer zal daarbij op een ander moment alsnog in de gelegenheid worden gesteld om het verlof waar hij of zij op grond van de wet en de cao recht op heeft op te nemen.

Naar het oordeel van de commissie zijn de afspraken die in teamverband zouden zijn gemaakt (plankader) niet op de voorgeschreven manier tot stand gekomen, nu hierbij niet aan het vereiste lijkt te zijn voldaan dat het plankader bij meerderheid van stemmen van de teamleden is vastgesteld. De commissie vindt daarom dat de werkgever alsnog met inachtneming van de procedure regels een geldig plankader zou moeten proberen vast te stellen.

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.