

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Alleen aanspraak op Toeslag Onregelmatige Diensten (TOD) als feitelijk onregelmatig is gewerkt

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00169	
Datum uitspraak	01-11-2023	
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 7.1	
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 is bezig met het behalen van de laatste examens die nodig zijn om aan de slag te kunnen in een functie waarin onregelmatig wordt gewerkt en er aanspraak bestaat op een Toeslag Onregelmatige Diensten (TOD). Het rijbewijs van de werknemer wordt ingenomen vanwege verdenking van het begaan van een ernstige verkeersovertreding.

De werkgever beslist dat de werknemer in verband met de verdenking van de verkeersovertreding niet aan de slag kan in de betreffende functie. De werkgever wacht de uitkomst van de strafzaak af en laat de werknemer, die inmiddels alle voor de functie verplichte examens heeft gehaald, niet toe in de functie. De uitkomst van de strafzaak kan van invloed zijn op het uit mogen oefenen van de betreffende functie.

De strafzitting laat geruime tijd op zich wachten. De werknemer krijgt op enig moment zijn rijbewijs terug omdat justitie niet binnen de termijn die daarvoor staat een strafzitting kon houden.

De werkgever besluit enige tijd later om de werknemer alsnog tot de functie toe te laten. Dit omdat op grond van de inmiddels door de werknemer overgelegde stukken blijkt dat bij de verkeersovertreding geen alcohol of drugs in het spel waren.

De werknemer is van mening dat hij op het moment dat hij zijn rijbewijs terug kreeg toegelaten had moeten worden tot de functie waarin hij op onregelmatige tijden zou werken. Werknemer meent dat hij vanaf het moment dat hij zijn rijbewijs terug kreeg aanspraak heeft op TOD.

De werkgever stelt dat het feit dat de werknemer zijn functie niet heeft kunnen uitoefenen voor zijn eigen risico moet blijven. Dit temeer nu voor de werkgever niet eerder duidelijk was dat bij de verkeersovertreding geen sprake was van alcohol- of drugsgebruik.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is van oordeel dat de werkgever de werknemer terecht niet heeft toegelaten tot de betreffende functie toen hij zijn rijbewijs terug kreeg maar de strafzitting nog niet had plaatsgevonden. Het kan de werkgever niet worden verweten dat zij hiertoe pas later heeft besloten, op het moment dat zij wist dat geen sprake was van alcohol- of drugsgebruik. Het lag namelijk op de weg van de werknemer om de stukken waaruit dit bleek te verschaffen.

Verder is de commissie van oordeel dat een beroep op TOD alleen dan kan slagen als er daadwerkelijk feitelijk onregelmatig is gewerkt. In situaties waarin niet feitelijk onregelmatig is gewerkt is er geen mogelijkheid om met terugwerkende kracht TOD toe te kennen.

Als niet daadwerkelijk feitelijk onregelmatig is gewerkt als gevolg van verwijtbaar handelen van de werkgever dan kan ook niet alsnog met terugwerkende kracht TOD worden toegekend. In zo'n situatie zou werknemer de misgelopen TOD eventueel wel kunnen vorderen in de vorm van een schadevergoeding. In het voorliggende geval was volgens de commissie echter geen sprake van verwijtbaar handelen van de werkgever.

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.