

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Vrijstelling van werkzaamheden of schorsing, gebrek aan verweerschrift en toelichting ter hoorzitting.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00195	
Datum uitspraak	27-11-2023	
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 checked="" 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 type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	H 15	
Uitkomst zaak	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

Inhoudelijk

De werknemer heeft een training gevolgd gedurende een jaar. De werknemer valt tijdens de training op en krijgt na afloop van dat jaar een contract om projectleider te worden van de training van het volgende jaar. De werknemer heeft weinig ervaring als projectleider, hetgeen bij de werkgever bekend is. Er ontstaat wat frictie en de resultaten die de werknemer behaalt vallen de werkgever tegen. De werkgever stuurt een brief naar werknemer waarin de werknemer met onmiddellijke ingang wordt vrijgesteld van werkzaamheden en een verbod opgelegd krijgt om nog op de werkplek te komen. Volgens de werkgever is sprake van een onwerkbaar situatie.

Processueel

De werknemer heeft een verzoekschrift ingediend. De datum voor de hoorzitting is bepaald. De werkgever kondigt aan niet uiterlijk een week voor de zitting een verweerschrift in te dienen, maar op de hoorzitting een pleitnota over te leggen.

De gemachtigde van de werknemer is het met die gang van zaken niet eens en stelt dat de werkgever uitsluitend op de hoorzitting vragen van de commissie mag beantwoorden maar geen standpunt meer mag innemen of schriftelijke stukken mag indienen. De werknemer wordt daardoor te veel in zijn procesbelang geschaad.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Processueel

Op de hoorzitting heeft de werkgever enkele pleitaantekeningen overgelegd. De werknemer is in de gelegenheid gesteld de pleitaantekeningen te lezen en daarna aan te geven of er bezwaren zijn tegen het inbrengen van de pleitaantekeningen. De werknemer had geen bezwaar tegen het inbrengen van de pleitaantekening omdat deze zowel voor wat betreft de omvang als voor wat betreft de aangevoerde standpunten beperkt was, waarna de pleitaantekeningen ter zitting zijn behandeld.

Inhoudelijk

De werkgever heeft eenzijdig besloten de werknemer vrij te stellen van werkzaamheden en heeft werknemer een verbod opgelegd om nog op de werkplek te verschijnen. Deze vrijstelling van werk wordt beschouwd als een schorsing. Een eenzijdige beslissing tot vrijstelling van werkzaamheden mag slechts worden genomen als toelating van de werknemer op het werk aan de goede gang van zaken bij de werkgever grote schade zou toebrengen of wanneer vanwege andere zwaarwegende redenen, waartegen de belangen van verzoeker niet opwegen, in redelijkheid van de werkgever niet gevegd kan worden dat de werknemer nog langer op het werk wordt toegelaten.

De werknemer had belang bij toelating tot de werkzaamheden omdat de nieuwe functie van projectleider nog in de praktijk moest worden geleerd. De werkgever geeft aan dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan. De werkgever heeft die stelling noch in de brief, noch op de hoorzitting onderbouwd. De gemachtigde van de werkgever kon die onderbouwing niet geven omdat de gemachtigde geen nadere kennis had van de feiten en omstandigheden in de zaak en verder ter zitting niemand aanwezig was die die kennis wel had. De commissie oordeelt dat de vrijstelling van werk zonder geldige rechtsgrond heeft plaatsgevonden, nu deze niet verder onderbouwd is. Het feit dat tijdens de hoorzitting niemand aanwezig was die de gewenste nadere onderbouwing wel had kunnen geven komt voor rekening en risico 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.