

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Interne sollicitatieprocedure, beroep op vooringenomenheid.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00207	
Datum uitspraak	21-12-2023	
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 werknemer heeft deelgenomen aan een interne sollicitatieprocedure. De uitkomst van deze procedure was dat de keuze op een andere kandidaat is gevallen. De werknemer is het niet eens met de wijze waarop de sollicitatieprocedure is verlopen.

Volgens de werknemer is bij de sollicitatieprocedure sprake geweest van een vooropgezet plan, met als beoogde uitkomst de kandidaat aan te stellen die het uiteindelijk ook geworden is. Daarbij voert de werknemer onder meer aan dat één van de leden van het sollicitatiecomité op dezelfde afdeling werkt als de kandidaat die uiteindelijk voor de functie is gekozen. Verder vindt de werknemer het vreemd dat hij op het scoreformulier bij bijna elk van de verschillende competenties dezelfde score heeft gekregen van de leden van het sollicitatiecomité. De werknemer is het er niet mee eens dat hij geen inzage heeft gekregen in de scoreformulieren van de andere kandidaten.

De werknemer vraagt de Geschillencommissie Rijk om de uitkomst van de sollicitatieprocedure nietig te verklaren, en aan de werkgever op te leggen dat een nieuwe procedure wordt gestart.

De werkgever weerspreekt dat sprake zou zijn geweest van een vooropgezet plan. Daarbij wijst de werkgever onder meer erop dat de leden van het sollicitatiecomité los van elkaar het scoreformulier hebben ingevuld. Daarnaast komt het wel vaker voor dat één van de leden van een intern sollicitatiecomité een van de kandidaten kent. Volgens de werkgever valt hier haast niet aan te ontkomen. Dit omdat het wenselijk is om een inhoudsdeskundige aan het sollicitatiecomité toe te voegen, en omdat de groep werknemers die hierover beschikt nu eenmaal niet erg groot is. De werkgever wil geen inzage in de scoreformulieren van de andere kandidaten geven. Dit in verband met het recht op privacy van de betreffende medewerkers.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt voorop dat het in zijn algemeenheid tot de beoordelingsvrijheid van de werkgever behoort om een kandidaat in een sollicitatieprocedure al dan niet geschikt te achten voor een functie en te kiezen welke kandidaat uiteindelijk voor de functie wordt benoemd.

Uit vaste rechtspraak komt naar voren de juridische toetsing van de uitkomst van een sollicitatieprocedure zich moet beperken tot de vraag of gezegd moet worden dat de werkgever niet in redelijkheid tot zijn oordeel heeft kunnen komen.

De juridische toetsing houdt dus niet in dat de sollicitatieprocedure als het ware wordt 'overgedaan'. Wel moet de werkgever enig inzicht bieden en onderbouwen waarom de keuze niet op een werknemer is gevallen in het licht van de functie-eisen.

Naar het oordeel van de commissie heeft de werkgever dit inzicht en deze onderbouwing geboden. Dit onder meer doordat de werknemer inzage heeft gekregen in het formulier waarop het sollicitatiecomité de scores bij de verschillende competenties heeft weergegeven, en de toelichting daarbij.

De commissie vindt dat onvoldoende aanleiding bestaat om te oordelen dat sprake zou zijn van een vooropgezet plan om een andere kandidaat te selecteren. De commissie vindt het wel ongelukkig dat een medewerker van dezelfde afdeling als de andere kandidaat deel uitmaakte van het sollicitatiecomité. Een volgende keer zou de werkgever beter, nadat de sollicitatiebrieven zijn binnengekomen, nog eens kunnen kijken of het sollicitatiecomité anders zou kunnen worden samengesteld. Volgens de commissie betekent dit op zichzelf nog niet dat in dit geval sprake zou zijn van vooringenomenheid of een onterechte uitkomst van de procedure. Daarbij vindt de commissie van belang dat de werknemer de beoordeling door het sollicitatiecomité en de toelichting hierbij niet of nauwelijks inhoudelijk heeft bestreden.

De commissie vindt dat de werkgever geen inzage in de scoreformulieren van de andere kandidaten hoeft te geven. Dit vanwege de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

De conclusie is dat de verzoeken van de werknemer worden afgewezen.

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.