

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of verplichting tot voortzetting?

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00091	
Datum uitspraak	23-05-2022	
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)	H2	
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 is bij de werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar. De tijdelijkheid is gekoppeld aan de beoordeling van de geschiktheid voor de functie van werknemer, zoals bepaald in paragraaf 2.1 van de CAO Rijk.

De werknemer valt gedurende tijdens de arbeidsovereenkomst voor langere tijd uit wegens ziekte. De werkgever geeft aan dat er een mogelijkheid bestaat de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen als de arbeidsongeschiktheid van werknemer voortduurt. Ongeveer een halfjaar voor het einde van de looptijd van de arbeidsovereenkomst start de werknemer met re-integreren. Enkele maanden later biedt de werkgever de werknemer de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen met zeven maanden zodat werknemer de gelegenheid krijgt een vervolgopleiding af te ronden.

De werknemer accepteert het aanbod niet. Partijen verschillen van mening over wat de reden was voor werknemer om het aanbod niet te aanvaarden. Werkgever stelt dat de werknemer (ten onrechte) meent aanspraak te kunnen maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en daarom het aanbod afwees. De werknemer stelt dat er slechts sprake was van een optie tot tijdelijke verlenging ingeval zij de opleiding niet tijdig zou afronden (wat volgens haar wél zou lukken).

De werknemer wordt niet tijdig aangemeld voor de vervolgopleiding. Partijen verschillen van mening aan wie dat te verwijten valt.

Na een gesprek tussen de werknemer en haar leidinggevende meldt de werknemer zich weer volledig ziek.

De werknemer zegt het einde van de arbeidsovereenkomst de einddatum van de tijdelijke arbeidsovereenkomst aan. Dit onder meer vanwege de houding van de werknemer tijdens het gesprek met de leidinggevende. Het eerdere aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst wordt ingetrokken.

De werknemer stelt dat zij overvallen is door dit besluit omdat zij nooit eerder signalen heeft gekregen dat er iets aan haar houding zou schorten. De werkgever stelt zich op het standpunt dat de aanzegging niet onzorgvuldig is en niet als donderslag bij heldere hemel kan zijn gekomen gezien het aanbod van werkgever om de tijdelijke arbeidsovereenkomst tijdelijk te verlengen, dat door de werknemer is afgewezen. De werkgever voert aan dat essentiële elementen zoals een afgeronde opleiding, voldoende praktijkervaring en een bepaalde houding en gedrag, ontbreken om de arbeidsovereenkomst voort te kunnen zetten.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is van oordeel dat werkgever de arbeidsovereenkomst had moeten voortzetten.

De commissie oordeelt dat werkgever werknemer geschikt achtte voor haar functie tot aan het gesprek met de leidinggevende. De samenwerking verliep tot dan toe zonder problemen.

De commissie begrijpt dat de werknemer het aanbod om de arbeidsovereenkomst tijdelijk te verlengen niet heeft aangemerkt als een 'take-it-or-leave-it aanbod', maar dat tijdelijke verlenging volgens haar enkel een alternatieve optie was voor ingeval zij de vervolgopleiding niet voor het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst afgerond zou hebben. De definitieve afwijzing van het door werkgever gedane aanbod door werknemer is niet schriftelijk vastgelegd, zodat de commissie is niet overtuigd dat dit is gebeurd. De extra vertraging in het afronden van de vervolgopleiding is veroorzaakt doordat de leidinggevende niet mee wilde werken aan de inschrijving van werknemer. Gedragingen van de werknemer van na de aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen ook niet meewegen in de beoordeling of sprake was van een goede reden.

De commissie vindt dat de werkgever de werknemer gedurende een redelijke periode in de gelegenheid moet stellen haar opleiding af te ronden, waarna haar geschiktheid voor de functie kan worden beoordeeld door de leidinggevende. Aan de werknemer zou met terugwerkende kracht een tijdelijke arbeidsovereenkomst moeten worden aangeboden. Mocht (het risico) op een onwerkbaar situatie ontstaan, dan moet werkgever zich inspannen om werknemer onder begeleiding van een andere leidinggevende te plaatsen, en die andere leidinggevende te zijner tijd de beoordeling van geschiktheid voor de functie laten verrichten.

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.