

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Inschaling in de correcte functie.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00180	
Datum uitspraak	22-12-2023	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/>	Een beoordeling over uw functioneren
	<input checked="" 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 type="checkbox"/>	Overige onderwerpen
Relevante cao-bepaling(en)	§ 6.2	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

Een werknemer is enkele jaren werkzaam bij de werkgever. Meer recentelijk is de werknemer werkzaam in een hogere groepsfunctie en schaal. De werknemer is van mening dat hij – kort gezegd - al langer recht heeft op deze hogere inschaling. Daarnaast stelt de werknemer dat hij anders 13,5 maand moet wachten op zijn volgende periodieke loonsverhoging. Dit zou dan in strijd zijn met § 6.2 van de CAO Rijk omdat daar de periodieke loonverhoging wordt gemaximeerd op twaalf maanden. De werknemer voert aan dat hij al langer vaktechnische overleggen op het hogere niveau volgde, hij meer complexe werkzaamheden verrichtte en de werkzaamheden niet veel verschilden van zijn hoger ingeschaalde collega's.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemer correct is ingeschaald. De werkgever geeft aan dat de werknemer sinds ongeveer een halfjaar 2023 enkele zwaardere werkzaamheden heeft verricht, maar dat de werkgever deze mogelijkheid heeft geboden in het kader van zijn loopbaanontwikkeling. Daarnaast besloegen deze werkzaamheden slechts 33.3% van zijn werkzaamheden. De werkgever geeft aan dat het van buitenaf lastig te beoordelen is welke collega's zwaardere werkzaamheden verrichtten maar dat een objectieve module de zwaarte van de werkzaamheden beoordeelt.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie verklaart het verzoek ongegrond. Een objectieve module bepaalt het risico van de werkzaamheden, hierdoor gaat de commissie uit van de juistheid van de werkverdeling en de bijbehorende zwaarte. De commissie is van oordeel dat de werknemer op het juiste moment is ingeschaald in de hogere functie. De werkgever heeft voldoende aangetoond dat de werknemer de zwaardere werkzaamheden heeft verricht in het kader van zijn loopbaanontwikkeling en ter voorbereiding op het (uiteindelijk) volledig verrichten van deze zwaardere werkzaamheden. Het genoemde percentage van 33.3% komt de commissie ook logisch voor.

De commissie stelt vast dat de werknemer inmiddels in een hogere schaal zit. Er is daarmee sprake van een feitelijke salarisverhoging. Volgens de commissie heeft verweerder hiermee conform de bepalingen in de CAO Rijk gehandeld. De werknemer heeft bij goed functioneren in het volgende jaar recht op een periodieke loonsverhoging, een jaar nadat de hogere schaal was ingegaan.

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.