

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Verbetertraject met eindbeoordeling. Terechte aanleiding en juiste uitvoering.

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

|   |                                     |   |
|---|-------------------------------------|---|
| <b>Zaaknummer(s)</b>  | 2022/00250                          |   |
| <b>Datum uitspraak</b>  | 02-06-2023                          |   |
| <b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b> | <input checked="" 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 type="checkbox"/>            | Overige onderwerpen   |
| <b>Relevante cao-bepaling(en)</b>   | Paragraaf 12.2                      |   |
| <b>Uitkomst zaak</b>  | <input type="checkbox"/>            | (Deels) gegrond   |
|   | <input checked="" type="checkbox"/> | (Deels) ongegrond   |
|   | <input type="checkbox"/>            | Niet-ontvankelijk   |

## Waar gaat de zaak over?

De werkgever heeft een verbetertraject met eindbeoordeling ingezet voor de werknemer. De werknemer heeft een document ondertekend waarin dit verbetertraject is toegelicht en er zijn concrete afspraken gemaakt over zowel de kwantiteit als de kwaliteit van het werk van werknemer. Ook zijn er afspraken gemaakt over zijn houding en gedrag. De werkgever is naar aanleiding van dit verbetertraject van mening dat de werknemer niet heeft voldaan aan de gestelde eisen en de gemaakte afspraken. De volgende stap is volgens de werkgever dat herplaatsingsmogelijkheden voor de werknemer worden onderzocht. Als herplaatsing niet mogelijk is, zal een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter worden ingediend.

De werknemer is het niet eens met deze eindbeoordeling. Hij voert hiertoe meerdere argumenten aan, waaronder dat er geen directe aanleiding is geweest om het verbetertraject in te zetten. Daarnaast is de score volgens hem onvoldoende beargumenteerd. Ook is er sprake van formele gebreken, waaronder dat de handtekeningen niet in de juiste volgorde zijn gezet. De werknemer doet een verzoek tot verwijdering van de beoordeling uit het personeelsdossier.

De werkgever stelt dat de werknemer niet op het gewenste niveau presteert. De werkgever vindt dat hij zich voldoende heeft ingespannen om het functioneren van de werknemer op het gewenste niveau te krijgen, maar dit heeft niet tot het gewenste resultaat geleid. Verder heeft de werknemer al eerdere kansen heeft gekregen om zichzelf te verbeteren alvorens een formeel verbetertraject werd ingezet. De werknemer is tijdens het verbetertraject intensief begeleid om de kwaliteit en kwantiteit van zijn werk op peil te krijgen. Ook zijn er meerdere gesprekken gevoerd met het doel om zijn voortgang te bespreken.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Ingevolge § 12.2 van de CAO Rijk wordt een beoordeling gemaakt over het functioneren van de medewerker indien de medewerker of de leidinggevende daarvoor aanleiding heeft. Het functioneren van de medewerker wordt dan beoordeeld volgens de in die paragraaf voorgeschreven procedure. De beoordeling over het functioneren gaat over een periode van minimaal zes maanden en maximaal twee jaar.

De commissie is van oordeel dat de werkgever terecht aanleiding heeft gezien een verbetertraject met eindbeoordeling in te zetten, aangezien het functioneren van de werknemer in de periode voorafgaand aan het verbetertraject al uitvoerig onderwerp van gesprek tussen partijen is geweest. Volgens de commissie heeft de werkgever de werknemer een reële verbeterkans aangeboden, gelet op de manier waarop dit traject is vormgegeven en de duur daarvan.

De commissie oordeelt dat de werknemer niet onevenredig in zijn belangen is geschaad als gevolg van door hem gestelde formele gebreken aan de beoordeling. Deze maken de conclusie van de werkgever over het functioneren van de werknemer niet anders.

Het verzoek tot verwijdering van de beoordeling uit het personeelsdossier van werknemer wordt 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](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).