

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Berisping voor leidinggevende wegens communicatie met medewerker en afdelingshoofd rondom salarisverhoging.

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00136	
<b>Datum uitspraak</b>	21-10-2022	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<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
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Paragraaf 6.2	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

### Waar gaat de zaak over?

De werknemer is leidinggevende. De werknemer voert een discussie met zijn eigen leidinggevende, de afdeling HRM en de sectordirecteur over de invoering van structurele salarisverhogingen voor de medewerkers waaraan hij leiding geeft (§ 6.2).

De werknemer is van mening dat wanneer medewerkers uitstekend functioneren, daar automatisch een salarisverhoging uit volgt. De gesprekspartners zijn het daar niet mee eens, onder meer omdat er geen geld was voor structurele salarisverhogingen.

Vervolgens doet de werknemer uitlatingen richting een van zijn medewerkers waar volgens de betreffende medewerker de toezegging tot een salarisverhoging aan valt te ontleen.

De werkgever is van mening dat de werknemer zich door deze uitlatingen niet als een goed werknemer heeft gedragen, en legt de werknemer hiervoor een berisping op.

De werknemer is het niet eens met de berisping en brengt daar diverse bewaren tegenin.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Paragraaf 6.2 van de CAO Rijk vermeldt: 'Als u het maximum van uw salarisschaal heeft bereikt en uw leidinggevende van mening is dat u uitstekend functioneert, kan uw leidinggevende u daarvoor een extra salarisverhoging toekennen.'

Niet ter discussie staat dat de eindbevoegdheid om zo'n salarisverhoging toe te kennen niet bij de werknemer ligt, maar bij de werkgever. Uit het Beleidskader Extra Belonen sector Rijk en het daarop gebaseerde beleid van werkgever blijkt dat rekening mag worden gehouden met beleidsmatige overwegingen zoals bijvoorbeeld de evenwichtige verdeling van beloningen. Het standpunt van de werknemer dat aan medewerkers die uitstekend functioneren automatisch een extra salarisverhoging wordt toegekend is dus onjuist.

Leidinggevendenden die niet eindbevoegd zijn mogen met medewerkers hierover communiceren, voorstellen richting de naast hogere leidinggevende doen, of een medewerker voor een dergelijke salarisverhoging voordragen.

De commissie vindt dat werknemer in zijn optreden onvoldoende rekening heeft gehouden met het van zijn eigen leidinggevende, namelijk dat het om beleidsmatige redenen niet opportuun was om structurele loonsverhogingen toe te kennen. Daarom had de werknemer bij de medewerkers niet de verwachting mogen wekken dat een structurele loonsverhoging zou worden toegekend.

Door tegen de wens van zijn leidinggevende in te gaan heeft hij haar in een onnodig lastig parket gebracht en haar gezag mogelijk ondergraven. Ook had deze gedraging het aanmerkelijke risico in zich op een extra grote teleurstelling bij de desbetreffende medewerkers wanneer het voorstel niet werd gehonoreerd.

Hoewel de commissie vindt dat verzoeker zich door zijn handelwijze niet als goed werknemer heeft gedragen, vindt de commissie dat het opleggen van een straf de toetsing aan de criteria proportionaliteit en subsidiariteit niet kan doorstaan zodat de strafoplegging zou moeten worden ingetrokken. Verweerder had in plaats van een straf met een waarschuwing kunnen volstaan.

De commissie betreft de volgende omstandigheden in haar overwegingen:

- De werknemer meende oprecht de cao op de juiste manier uit te leggen en toe te passen;
- De werknemer handelde vanuit de zorg voor en het belang van zijn medewerkers en de organisatie;
- Op het functioneren van de werknemer valt verder niets aan te merken;
- Er is geen daadwerkelijke schade uit de handelwijze van de werknemer voortgekomen.

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

### 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).