

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Interne sollicitatieprocedure, voorrangpositie vanwege persoonlijke toeslag?

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2023/00277	
<b>Datum uitspraak</b>	11-03-2024	
<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 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	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Paragraaf 7.1	
<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 werknemer is in dienst getreden bij de werkgever. Bij de indiensttreding maakt de werkgever een vergissing ten aanzien van de loonschaal waarin de werknemer wordt ingeschaald. Het verschil in salaris tussen het toegezegde salaris en het salaris waarop de werknemer bij correcte inschaling aanspraak kan maken wordt uitgekeerd in de vorm van een persoonlijke toeslag.

De werknemer meent dat hij is ingedeeld in een persoonlijke loonschaal. De werknemer heeft gesolliciteerd op een functie die is ingedeeld in de aan werknemer toegezegde loonschaal. De werkgever wijst de werknemer af voor de functie waarop hij gesolliciteerd heeft.

De werknemer stelt dat hij is afgewezen op vage gronden. Verder is de werknemer van mening dat hij bij een interne sollicitatie een voorrangsbepaling zou moeten krijgen omdat hij in een persoonlijke salarisschaal is ingedeeld.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt 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 zij uiteindelijk in die functie aanneemt. De commissie wijst in dat verband op vaste rechtspraak waaruit naar voren komt dat de juridische toetsing van de uitkomst van een sollicitatieprocedure zich dient te 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.

Werkgever heeft de afwijzing gemotiveerd. Nadat werknemer had aangegeven de afwijzingsgronden vaag te vinden heeft de werkgever aangeboden de aangevoerde gronden in een persoonlijk gesprek nader te onderbouwen. Van die mogelijkheid heeft werknemer echter geen gebruik gemaakt, hetgeen voor rekening van de werknemer komt.

De commissie oordeelt dat aan het vereiste van inzicht en onderbouwing is voldaan en er geen sprake van is dat werkgever niet in redelijkheid tot zijn oordeel heeft kunnen komen.

De commissie oordeelt dat haar niet is gebleken dat aan werknemer een voorrangspositie toekomt.

# 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).