

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Het opnemen van IKB-spaarverlof voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00151	
Datum uitspraak	03-07-2024	
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)	§ 2.4 & § 9.1	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft een verzoek gedaan om haar IKB-spaarverlof voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband op te nemen. De werknemer begint gedurende de periode van verlof met een nieuwe baan.

De werkgever heeft dit verzoek afgewezen. De werkgever ziet geen aanleiding om het IKB-verlof niet uit te betalen en verlof toe te kennen en de werknemer in dienst te houden. Het verzoek strookt niet met de doelstelling van het opnemen/genieten van IKB- spaarverlof. Mocht de werkgever het dienstverband handhaven dan is sprake van nevenwerkzaamheden die zouden kunnen strijden met het dienstverband bij werkgever. Tevens is het een grote financiële last voor de werkgever en zijn er risico's met betrekking tot arbeidsongeschiktheid.

De werknemer is van mening dat haar verzoek moet worden gehonoreerd gelet op de afweging van de wederzijdse belangen. De werknemer heeft veel verlofuren opgebouwd en ziet dit graag verzilverd worden als verlof en niet als uitbetaling. De werknemer ziet graag haar pensioenopbouw bij ABP tijdelijk nog doorlopen, vooral wegens de nabestaandendeckking. De werknemer stelt dat er geen wettelijke regeling is die verplicht om verlof uit te betalen zodra er begonnen wordt in een nieuwe baan. Zij stelt dat het een medewerker vrij staat om tijdens verlof te doen wat hij of zij wil, mits niet schadelijk voor de werkgever.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Volgens de commissie kan de werknemer alleen in het gelijk worden gesteld als zwaarwegende gronden aanwezig zijn die het maken dat het onredelijk is om een dergelijk verzoek af te wijzen. De belangen van de werknemer moeten daarbij worden afgewogen tegen de belangen van de werkgever. De commissie is van oordeel dat de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer.

De commissie acht het begrijpelijk dat de werkgever veel waarde hecht aan het risico dat de werkgever loopt bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Bij arbeidsongeschiktheid dient alsnog het loon te worden doorbetaald en blijven de verlofuren geldig waarbij de datum van uitdiensttreding steeds verder opschuift. Tevens ontstaat een eigenaardige situatie waarbij de werkgever re-integratieverplichtingen heeft ten aanzien van de werknemer terwijl deze feitelijk geen werkzaamheden meer verricht bij de werkgever. Verder zal het duurzaam invullen van de functie van de werknemer door de werkgever, door het in dienst houden van de werknemer worden bemoeilijkt.

Het belang dat de werknemer een risico loopt met betrekking tot het nabestaandenpensioen omdat er in de pensioenregeling van haar nieuwe werkgever (nog) geen gelijkwaardig nabestaandenpensioen is geregeld kan ook niet aan de werkgever worden toegerekend. Het ligt op de weg van de werknemer zelf - of haar nieuwe werkgever - om dit nadeel te compenseren door aanvullende of alternatieve pensioenmaatregelen te treffen.

De commissie acht het bij deze belangenafweging ook relevant dat de door de werknemer geschetste nadelen in zijn geheel zijn ontstaan door het handelen van de werknemer zelf. De overstap van het Rijk naar de private sector is geheel ingegeven door de eigen keuze van de werknemer.

De commissie kan niet beoordelen of de nieuwe functie verenigbaar is met de huidige functie omdat de commissie geen zicht heeft op de inhoud van de huidige en toekomstige functie van de werknemer. De commissie is echter van oordeel dat, ook als beide functies verenigbaar zijn met elkaar, de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer.

De commissie oordeelt dat de werkgever het verzoek redelijkerwijs heeft mogen afwijzen.

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.