

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functioneren, weergave functioneringsgesprek en reactie werknemer op gespreksverslag in P-direkt.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

| | | |
|---|-------------------------------------|---|
| Zaaknummer(s) | 2023-00024 | |
| Datum uitspraak | 15-03-2024 | |
| Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk | <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 |
| Relevante cao-bepaling(en) | 12.1 | |
| Uitkomst zaak | <input checked="" type="checkbox"/> | (Deels) gegrond |
| | <input type="checkbox"/> | (Deels) ongegrond |
| | <input type="checkbox"/> | Niet-ontvankelijk |

Waar gaat de zaak over?

De werknemer is het niet eens met de kritiek op zijn functioneren die zijn leidinggevende tijdens een gesprek heeft geuit. De werknemer heeft zijn leidinggevende laten weten dat hij niet instemt met het door de leidinggevende opgemaakte gespreksformulier, en vraagt zijn leidinggevende enkele passages weg te laten en het formulier aan te vullen met enkele andere opmerkingen.

De leidinggevende blijft bij zijn weergave van het gesprek en weigert de aanvullingen van de werknemer in het verslag over te nemen, omdat dit volgens hem punten betreft die niet tijdens het gesprek aan bod zijn gekomen.

De werknemer stelt zich in zijn verzoek aan de commissie op het standpunt dat het gesprek niet duidelijk als beoordelingsgesprek was aangekondigd. Daarnaast is hij ten onrechte niet in de gelegenheid gesteld om informanten te raadplegen voorafgaand aan het gesprek. De kritiek op zijn functioneren zoals weergegeven in het gespreksformulier vindt de werknemer niet terecht. Volgens de werknemer betrof het gesprek bovendien een eenzijdige stroom van kritiek op zijn functioneren, zonder dat hij als een gelijkwaardige gesprekspartner hierop mocht reageren. Volgens de werknemer is hiermee sprake van een overtreding paragraaf 12.2 van de cao (beoordeling). De werknemer vraagt daarom dat het formulier nietig wordt verklaard en uit zijn P-dossier wordt verwijderd.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat voor de werknemer duidelijk moest zijn geweest dat het om een functioneringsgesprek ging, nu in de digitale Outlook-uitnodiging 'functioneren en bijpraten' vermeld stond. Volgens de werkgever heeft de werknemer tijdens het gesprek voldoende ruimte gekregen om zijn visie naar voren te brengen. Verder wijst de werkgever erop dat de kritiek op het functioneren voor de werknemer niet als een verrassing kon zijn gekomen, nu deze ook al tijdens verschillende eerdere gesprekken naar voren was gekomen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie vindt dat het gesprek waar het in deze zaak om gaat geen beoordelingsgesprek als bedoeld in paragraaf 12.2 van de cao betreft, maar een personeelsgesprek als bedoeld in paragraaf 12.1. Deze bepaling schrijft voor dat de leidinggevende in het verslag van het personeelsgesprek een samenvattende conclusie over het functioneren van de medewerker opneemt. Dat wil echter niet zeggen dat hiermee sprake is van een beoordeling in de zin van paragraaf 12.2.

Paragraaf 12.1 van de cao schrijft voor dat de deelnemers ter voorbereiding op het personeelsgesprek personen kunnen raadplegen met wie de medewerker een functionele werkrelatie heeft en die inzicht hebben in het functioneren van de medewerker. Bijlage 12 bij de cao schrijft bovendien voor dat de uitnodiging voor een personeelsgesprek expliciet moet worden aangekondigd. Naar het oordeel van de commissie heeft de werkgever in dit geval niet (voldoende) aan deze vereisten voldaan.

De commissie vindt niet dat onvoldoende is voldaan aan het vereiste dat het gesprek een tweezijdig karakter moet hebben. Volgens de commissie kan de werknemer niet zozeer door de kritiek op zijn functioneren zijn overvallen dat daardoor in redelijkheid geen tweezijdig gesprek hierover mogelijk kon zijn. Uit het gespreksverslag blijkt bovendien dat de werknemer zijn visie naar voren heeft kunnen brengen.

Paragraaf 12.1 van de cao schrijft voor dat de medewerker en de leidinggevende samen een personeelsgespreksverslag opmaken via het instrument daarvoor in het P-direktportaal. De leidinggevende neemt in het personeelsgespreksverslag een samenvattende conclusie op over het functioneren via de bijbehorende score. Dit is de opvatting van de leidinggevende. De medewerker hoeft het niet daarmee eens te zijn. Dit kan de medewerker in het personeelsgespreksverslag vermelden.

De commissie constateert dat verzoeker in dit geval enkele inhoudelijke opmerkingen bij het verslag heeft gemaakt, die opgevat kunnen worden als de boodschap dat verzoeker het niet met de opvatting van de leidinggevende eens was. Naar het oordeel van de commissie zou de werkgever derhalve kunnen volstaan met het toevoegen van het commentaar aan het P-dossier. Dat het commentaar informatie bevatte dat volgens de leidinggevende niet zozeer ter zake deed doet hier naar het oordeel van de commissie niet aan af. Net zoals de medewerker het volgens paragraaf 12.1 van de cao niet met de conclusie van de leidinggevende eens hoeft te zijn, hoeft de leidinggevende het op zijn beurt namelijk ook niet met het commentaar van de medewerker eens te zijn.

De commissie concludeert dat het gespreksverslag niet uit P-direkt hoeft te worden verwijderd, maar dat de reactie van de werknemer hierop wel moet worden toegevoegd.

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.