

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functiewaardering.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00267	
Datum uitspraak	02-02-2024	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<input type="checkbox"/>	Een beoordeling over uw functioneren
	<input checked="" type="checkbox"/>	Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk.
	<input checked="" 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)	§ 6.1	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

De werknemers zijn het oneens met het definitieve indelingsrapport waarbij zij zijn ingeschaald in salarisschaal 8. In het rapport staat dat de werknemers akkoord zijn gegaan met het functiebeeld en de functiebeschrijving die als basis voor het rapport zijn gebruikt. De werknemers geven aan dat zij het conceptrapport nooit hebben ingezien en niet akkoord zijn gegaan met het functiebeeld en de functiebeschrijving. De werknemers verzoeken om inzicht in het conceptrapport. Daarnaast voeren de werknemers meerdere argumenten aan waarbij de kern van het betoog is gericht op de verhouding tot [...] met betrekking tot toezichthoudende activiteiten zoals het uitvoeren van audits en het geven van voorlichting.

De werkgever is van mening dat dat zij terecht tot de beslissing is gekomen dat inschaling van de functie van de werknemers wordt vastgesteld conform de uitkomst van het onderzoek van O&P Rijk. Het onderzoek van O&P Rijk is zorgvuldig tot stand gekomen en de werkgever heeft geconstateerd dat de inhoud inzichtelijk en weloverwogen is opgesteld.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie constateert dat het herwaarderingsonderzoek is uitgevoerd naar aanleiding van gewijzigde wetgeving. Door deze wijziging hebben de werknemers met betrekking tot bepaalde werkzaamheden meer bevoegdheden gekregen. De functies van de werknemers zijn naar aanleiding van het herwaarderingsonderzoek gewijzigd. De commissie constateert dat overeenstemming bestaat over de uit te voeren werkzaamheden. De functiebeschrijving geeft daarmee een voldoende getrouw beeld van de werkzaamheden en kan als zodanig ook gelden als uitgangspunt voor de waardering.

Dat de werknemers de conceptrapportage nooit hebben ingezien acht de commissie slordig maar resulteert niet in een andere beoordeling, aangezien de commissie beoordeelt op basis van de bevindingen die gegeven zijn in het eindrapport en partijen het eens lijken te zijn over het daadwerkelijke functiebeeld. Het meningsverschil concentreert zich op de waardering van deze werkzaamheden. Nu voor die beoordeling de conceptrapportage niet nodig is, ontbreekt tevens ook het belang om de conceptrapportage in te zien.

De werknemers menen dat zij op twee Fuwasys-kenmerken (namelijk kenmerk 5 en 8) een 3 scoren. Als gevolg daarvan dienen zij te worden ingedeeld in salarisschaal 9. De commissie verwijst naar het verschil tussen de scores 2 en 3. Voor een score 3 op het Fuwasys-kenmerk 5 dient het te gaan om onverwachte omstandigheden in plaats van wisselende omstandigheden of dienen de werknemers om te gaan met ontwikkelingen in technologie of beleidswijzigingen. Voor een score 3 op het Fuwasys-kenmerk 8 moet een bepaalde mate van onzekerheid bestaan over de gevolgen van de beslissingen van de werknemers. Tijdens de zitting, en gelet op de genoemde voorbeelden, is het de commissie niet gebleken dat de werknemers moeten omgaan met onverwachte omstandigheden of met ontwikkelingen in technologie of met beleidswijzigingen. Daarnaast blijkt niet dat sprake is van onzekerheid over de gevolgen van de beslissingen van de werknemers.

De commissie heeft onvoldoende aanwijzingen dat de werkzaamheden structureel en substantieel afwijken van de gehanteerde functiebeschrijving. Derhalve geeft de huidige functiebeschrijving een voldoende getrouw beeld van de werkzaamheden en zijn deze werkzaamheden juist gewaardeerd. Als gevolg oordeelt de commissie dat het besluit van de werkgever niet als onredelijk kan worden aangemerkt en dat de werknemers terecht in salarisschaal 8 zijn ingedeeld. Dat een indeling in dezelfde schaal na een wijziging van bevoegdheden onrechtvaardig voelt, acht de commissie begrijpelijk maar het functieprofiel heeft nu eenmaal een bepaalde reikwijdte waardoor een wijziging geen direct effect hoeft te hebben op de functieschaal.

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.