

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functiewaardering.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00037	
Datum uitspraak	24-04-2024	
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 en de werkgever verschillen van mening over de (individuele) inschaling van de werknemers.

De werknemers niet zijn meegenomen in het project Zwaartebepaling [...] maar er zijn voor de werknemers individuele aanvragen gedaan om de opgedragen werkzaamheden te waarderen. Het Team Formatiebeheer en Functiewaardering heeft de opgedragen werkzaamheden zoals beschreven in het functie informatie formulier gewogen. Op basis van de groepsfunctiematrix en het functiewaarderingssysteem is het advies uitgebracht om de gewaardeerde functie in de groepsfunctie C in te delen. In het functiewaarderingstraject is een vergelijking gemaakt met de naast hogere groepsfunctie, groepsfunctie E.

De werknemers zijn van mening dat de aan hen opgedragen werkzaamheden ingedeeld zouden moeten worden in schaal 8. Zij verwijzen naar een toezegging die door hun voormalig leidinggevende is gedaan dat de zwaartebepaling van afdeling [...] zou worden gevolgd. Deze toezegging is volgens de werknemers niet waargemaakt. Daarnaast wordt gesproken over functies in vergelijkbare functies die zijn gewogen en/of zijn opengesteld in schaal 8 of zelfs schaal 9. De werknemers zijn van mening dat hun functie vergeleken had moeten worden met schaal 8 in plaats van groepsfunctie E.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemers juist zijn ingeschaald. Uit de e-mail van de voormalig leidinggevende kan niet worden geconcludeerd dat de uitkomst van de zwaartebepaling binnen de afdeling [...] zal zijn aan de zwaartebepaling binnen de afdeling [...]. Er is slechts aangegeven dat de zwaartebepaling van afdeling [...] wordt afgewacht en dat daarna opvolging zal worden gegeven aan de zwaartebepaling van de afdeling [...]. Deze opvolging heeft weliswaar onvoldoende voortvarend plaatsgevonden, maar heeft inmiddels wel plaatsgevonden. De opgedragen werkzaamheden passen wel in de naast hogere groepsfunctie E, maar zijn alleen in fase 1 en fase 2 in te delen. Hierdoor vallen de werkzaamheden onder groepsfunctie C. Het valt onder de beleidsvrijheid van de werkgever om te bepalen hoe de organisatie wordt ingericht. Het wijzigen van groepsfuncties naar individuele functies vraagt om een heel traject. De werkgever kan dit niet eenzijdig doen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie dient een besluit tot functiewaardering/indeling van een functie te toetsen of de werkgever binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven. Indien dat het geval is, wordt getoetst of de werkgever – binnen de grenzen van het functiewaarderingssysteem – in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. De werkgever werkt met groepsfuncties en individuele schaalfuncties. De (huidige) functie van de werknemers betreft een groepsfunctie. Dat de werkgever niet zomaar van een groepsfunctie een individuele schaalfunctie kan maken is logisch omdat aan groepsfuncties ook aanzienlijke voordelen zitten ten opzichte van individuele schaalfuncties. Omzetting van een groepsfunctie naar een individuele schaalfunctie kan alleen in samenspraak met de vakbonden. Het siert de werkgever dat hij zorgvuldig te werk wil gaan bij het de inrichting van de afdeling [...] en wil voorkomen dat verkeerde overhaastige beslissingen worden genomen, maar dit mag er niet toe leiden dat het proces onnodig lang duurt. Onderdeel van een zorgvuldig proces is ook dat de werkgever een bepaalde mate van voortvarendheid moet betrachten. De commissie adviseert dan ook met klem om snel het gesprek te voeren met de vakbonden en een definitief besluit te nemen omtrent de functie van de werknemers.

De commissie is van oordeel dat nog ongeacht de vraag of de voormalig teamleider überhaupt bevoegd was om een dergelijke toezegging te doe, een toezegging voldoende concreet en ondubbelzinnig moet zijn. De commissie is van oordeel dat het bericht van de voormalig teamleider geen voldoende concrete en ondubbelzinnige toezegging omvat waaruit de werknemers konden afleiden dat zij in salarisschaal 8 geplaatst zouden worden.

De werkgever heeft door het gebruik van een functie informatie formulier de opgedragen werkzaamheden vastgesteld. Over de werkzaamheden in die functiebeschrijving is overeenstemming bereikt tussen de werknemers en de werkgever. De commissie ziet dan ook geen aanleiding om te twijfelen aan de functiebeschrijving.

De waardering heeft plaatsgevonden in het licht van de eerst hoger gelegen functie (groepsfunctie E). De commissie constateert dat hier de juiste vergelijking is gemaakt. De (huidige) functie van de werknemers betreft een groepsfunctie. Voor groepsfuncties wordt gewerkt met drie fases. Als een werknemer de fasen 1 tot en met 3, van de hogere groepsfunctie betreffen en met het uitvoeren van de werkzaamheden die behoren tot de fasen 2 en 3 van de hogere groepsfunctie ten minste 50% van de werktijd van de groepsfunctionaris is gemoeid dient de werknemer in een hogere groepsfunctie te worden geplaatst. De werknemers voldoen hier niet aan. De commissie ziet geen gronden aanwezig om de waardering als onredelijk of onjuist aan te merken.

De commissie ziet geen gronden aanwezig om de indeling in groepsfunctie C als onredelijk of onjuist te kwalificeren.

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.