

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functiewaardering.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00058	
Datum uitspraak	02-05-2024	
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 checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemers en de werkgever verschillen van mening over de inschaling van de werknemers. De werknemers stellen zich op het standpunt dat diverse leidinggevende al sinds 2012 weigeren om de steeds verder uitbreidende functie te (her)waarderen. De werknemers werken nog steeds onder de functieomschrijving van 2007. Zij zijn van mening dat de functie niet op de juiste manier in het Functiegebouw Rijk is opgenomen.

De werknemers zijn ruim twintig jaar bij de werkgever en diens voorganger werkzaam. Hun functie is ingeschaald in schaal 9 maar in verband met een reorganisatie zitten de werknemers in salarisschaal 10. In 2016 hebben de werknemers om herwaardering gevraagd. De werknemers hebben daarbij twee door henzelf gemaakte functiebeschrijvingen van een senior en junior functie bijgevoegd. In 2020 zou tussen de werknemers en hun toenmalig leidinggevende mondeling vastgesteld zijn dat het functieprofiel [...] schaal 9 inclusief de schaalindeling het definitieve functieprofiel met FGR-indeling is. In 2023 hebben de werknemers een officieel verzoek gedaan om hun functie te laten herwaarderen. Na het verzoek hebben er meerdere mailwisselingen en (informele) gesprekken plaatsgevonden tussen de werknemers en de werkgever over de functiebeschrijving.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de voormalig leidinggevendenden wel degelijk gepoogd hebben om de functie te herwaarderen. Daar zijn op verschillende momenten gesprekken over gevoerd maar telkens uiteindelijk afgehouden door de werknemers. De werkgever geeft aan dat zij bereid is om te laten onderzoeken of de functie van de werknemers goed is ingedeeld in het FGR.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is van oordeel dat gelet op de stukken en de hoorzitting er voldoende aanleiding is om te twijfelen aan de huidige functiebeschrijving. De commissie constateert dat er geen officieel actueel schriftelijk functieprofiel aanwezig is. De werknemers stellen meer werkzaamheden uit te voeren dan staan beschreven in het functieprofiel. De commissie acht dit niet onaannemelijk. De werkgever staat ook open voor een nieuwe functiebeschrijving en waardering. De commissie is dan ook van oordeel dat er een nieuw functieprofiel moet worden opgesteld.

Het komt de commissie logisch voor om het de input voor het functieprofiel van 2020 als basis te gebruiken voor het nieuwe functieprofiel. De werknemers en de werkgever kunnen aanvullingen en wijzigingen aandragen op dit profiel. Voor een volledig en accuraat profiel zullen de werknemers en de werkgever met een open en constructieve houding met elkaar in gesprek moeten gaan. Als de werkgever en de werknemers akkoord zijn met de functiebeschrijving, dient deze te worden gewaardeerd door een deskundige. De commissie adviseert om [...] aan te stellen om als onafhankelijke deskundige op te treden.

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.