

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Het intrekken van een door een onbevoegde leidinggevende toegewezen extra periodieke loonsverhoging.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00079, 2023-00080, 2023-00082 en 2023-00107	
Datum uitspraak	30-06-2023	
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)	§ 1.3 en 6.2	
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 verzetten zich tegen het door de werkgever intrekken van één of meer aan hen toegekende periodieken. Aan de werknemers is in hun functioneringsgesprek met hun leidinggevende aangegeven dat zij een extra salarisverhoging zouden ontvangen ter grootte van één of twee periodieken. Deze salarisverhoging is aan de werknemers per e-mailbericht bevestigd en door de leidinggevende in P-Direct verwerkt en geaccordeerd. De Algemeen directeur beslist echte om de volgens hem onbevoegd toegekende salarisverhogingen te corrigeren.

De werknemers stellen dat zij recht hebben op de salarisverhoging, omdat het gaat om toezeggingen zonder voorbehoud gedaan door de leidinggevende. De leidinggevende is bevoegd om een dergelijke beslissing te nemen omdat het ging om het met goed gevolg afsluiten van de opleiding voor functie [..] Daarnaast is op het Rijksportaal ook opgenomen dat managers hun medewerkers direct kunnen belonen. Zij mochten erop vertrouwen dat het toekennen van een extra periodiek binnen de competentie en bevoegdheid van de leidinggevende viel. Het ongedaan maken van de toegekende extra salarisverhoging getuigt niet van goed werkgeverschap daar de werknemers mochten vertrouwen op de juiste toekenning door de leidinggevende.

De werkgever geeft aan dat de werknemers ten onrechte stellen dat de leidinggevende op grond van paragraaf 6.2 CAO Rijk bevoegd is om extra salarisverhogingen toe te kennen. De werkgever verwijst naar paragraaf 1.3 waar is opgenomen dat de werkgever de werknemer informeert wie in deze moet worden beschouwd als de leidinggevende. De werkgever heeft hiertoe een mandaatbesluit opgesteld waaruit blijkt dat de directeur of een afdelingshoofd bevoegd is om extra periodieken of wijzigingen in de periodiekmaand toe te kennen. Aldus zijn de ter discussie staande besluiten door de direct leidinggevende ten aanzien van de werknemers onbevoegd genomen. Aan de functies van de werknemers is een verplicht opleidingstraject verbonden, bestaande uit zowel een theoretisch deel als een praktisch deel. Voor een goede en volledige functie vervulling is als voorwaarde gesteld dat het opleidingstraject succesvol wordt afgerond dus zowel het theoretische als het praktische deel. Dit is vastgelegd in een addendum op de arbeidsovereenkomst van de werknemers. Het niet succesvol afronden kan ook leiden tot terugplaatsing in een eerder uitgevoerde functie. De werknemers hebben het theoretische deel van hun opleiding met succes afgerond en zullen zich richten op het opdoen van praktijkervaring. Uit de verslagen van de personeelsgesprekken waarop de werknemers wijzen is niet af te leiden dat sprake is van een toezegging tot het doen van een extra beloning. Wel is geadviseerd om de jaarlijkse periodieke salaris verhoging doorgang te laten vinden. In één geval is geadviseerd een extra beloning te verstrekken wegens het eerder mislopen van een periodiek.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie constateert dat de aan de leidinggevendenden toegekende autorisaties in P-Directe blijkbaar niet altijd overeenkomen met de bevoegdheden zoals deze in het mandaatbesluit zijn bepaald. Hierdoor kunnen door leidinggevendenden mutaties in P-Directe worden aangebracht waartoe zij op grond van het mandaatbesluit niet bevoegd zijn. Dit kan zoals nu is gebleken leiden tot onbevoegd gebruik maken van het systeem. Voor zover de commissie bekend, kunnen in het systeem van P-Directe per functie autorisaties worden toegekend. Indien deze zienswijze juist is zou, indien de autorisaties in P-Directe op grond van het bepaalde in het mandaatbesluit zouden zijn toegekend, de nu ontstane situatie zich niet hebben kunnen voordoen.

Dat de leidinggevende niet bevoegd is kan worden afgeleid uit het mandaatbesluit. Het mandaatbesluit is gepubliceerd op het intranet zodat zowel de leidinggevende als de werknemers hiervan kennis kunnen nemen. Hiermee is voldaan aan de verplichting van de werkgever op grond van paragraaf 1.3 van de CAO-Rijk ten aanzien van het bekend maken wie leidinggevende is en binnen de organisatie bevoegd is om dergelijke afspraken te maken. Daarnaast heeft de werkgever uitgelegd wat het beleid is met betrekking tot toekennen van extra periodieken. Het met goed gevolg afronden van een theoretisch deel van de opleiding is daarvoor zoals aangegeven door de werkgever in ieder geval geen reden.

De commissie is dan ook van oordeel dat sprake is van een door de leidinggevende/teamleider niet bevoegd genomen beslissing. De commissie is van oordeel dat de werkgever een dergelijke fout mag herstellen.

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.