

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Indeling functie. Gelijkheidsbeginsel. Interne sollicitaties.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00200	
Datum uitspraak	04-11-2024	
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 & 12.8	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

In 2020 heeft de werkgever besloten om in 2024 een nieuwe applicatie te introduceren. De invoering van deze nieuwe applicatie gaat voor een wijziging in de werkzaamheden zorgen. De werkgever heeft daarvoor een nieuwe functie gecreëerd en heeft voor de functies van de werknemers een verzoek gedaan bij O&P Rijk om deze te herschrijven. Voor de nieuwe functie is een interne vacature opengezet. Een groot deel van de werknemers hebben gesolliciteerd maar zijn niet aangesteld in de nieuwe functie. In een persoonlijk gesprek is aan hen toegelicht waarom zij niet kwalificeren voor deze nieuwe functie.

De werknemers zijn van mening dat de aan hen opgedragen werkzaamheden ingedeeld zouden moeten worden in schaal 9. Dat aangezien de nieuwe functie ook in schaal 9 is geplaatst terwijl feitelijk geen verschil in uitvoering en werkzaamheden bestaat. Er is volgens de werknemers sprake van rechtsongelijkheid in de verbonden salarisschaal. De werkinhoudelijke taken van de werknemers en de nieuwe functie zijn onveranderd gebleven. De werknemers stellen tevens dat zij onduidelijk en onvolledig zijn geïnformeerd voorafgaand en tijdens de sollicitatieprocedure. De werknemers betwisten de eerlijkheid en transparantie van de selectieprocedure.

De werkgever stelt dat de werknemers juist zijn ingeschaald in schaal 8. Als de nieuwe applicatie volledig live gaan dan zullen de werkzaamheden van de nieuwe functie feitelijk verschillend zijn van de huidige functies. De werkgever heeft er voor gekozen om eerst de nieuwe functie te werven zodat als de applicatie klaar zou zijn direct begonnen kon worden met de nieuwe wijze van werken. Sinds enkele weken is begonnen met de applicaties en naar verwachting zijn de aanvullende modules uiterlijk aan het einde van 2024 gereed. Het verschil in uitvoering zal dan meer tot uiting komen. Daarnaast komt er eind 2024 een nieuwe postenbezetting. Dan zal ook duidelijk worden dat ze applicatie overstijgend zullen gaan werken.

De werkgever geeft aan dat het te rechtvaardigen is dat er een selectieproces is geweest. De functie is namelijk een nieuwe functie en verschilt van de functies die de werknemers bekleeden. Dat de uitvoering in de praktijk op dit moment nog overeenkomst laat zich verklaren door de stapsgewijze invoering van de nieuwe applicatie. Na volledige invoering van de applicatie zijn de functies ook in de uitvoering van elkaar verschillend. De differentiatie zal dan duidelijk zichtbaar zijn.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De werknemers doen een beroep op het gelijkheidsbeginsel. De commissie is van oordeel dat in dit geval geen sprake is van een ongeoorloofde beloning van gelijke gevallen die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De werkgever heeft aangetoond dat de werkzaamheden van de nieuwe functie in de toekomst steeds meer zullen verschillen en dat daarvoor andere vaardigheden en competenties voor nodig zijn en dat aard van de werkzaamheden zal verschillen. Dat er anderhalf jaar sprake is van grotendeels dezelfde werkzaamheden heeft dan ook een tijdelijk karakter. Dat dit voor de werknemers merkwaardig voelt acht de commissie begrijpelijk. Het had volgens de commissie dan ook meer voor de hand gelegen om de nieuwe functie eerst in een aanloopschaal te plaatsen tot het moment dat zij daadwerkelijk de niveauverzwarende werkzaamheden - voor een aanzienlijk deel - zouden zijn gaan uitvoeren.

De commissie constateert dat de huidige functiebeschrijving van de werknemers dateert uit 2011 en dat in die functiebeschrijving geen koppeling is gemaakt met het FGR. Het is de commissie onduidelijk waarom de werkgever bij de start van de organisatieontwikkeling in 2020 niet een actualisatie heeft aangevraagd voor de deze functies. De commissie is dan ook van oordeel dat de werkgever met een hoge voortvarendheid en wel binnen een afzienbare tijd van maximaal één jaar een nieuwe actuele functiebeschrijving van de huidige functies van de werknemers moet hebben opgesteld. De functiebeschrijving en indeling moet worden gebaseerd op een (extern) functie-indelingsadvies.

De werknemers hebben ook hun bedenkingen geuit ten aanzien van de sollicitatieprocedure. De commissie is van oordeel dat de werkgever op bepaalde onderdelen zorgvuldiger had moeten handelen. De werknemers stellen dat het vooraf niet duidelijk was dat het ging om een daadwerkelijke sollicitatie omdat gesproken werd van een belangstellingregistratie en het opsturen van een cv niet vereist was. Het ligt bij een (interne) sollicitatie voor de hand dat de werknemer gemotiveerd zijn interesse kenbaar maakt en daarbij een cv bijgevoegd, al helemaal als de werkgever zijn keuze onder andere baseert op het opleidingsniveau van de kandidaat. Als de kandidaat wordt afgewezen dan hoort hij hier schriftelijk en gemotiveerd van op de hoogte te worden gesteld. In dit kader wijst de commissie ook op (artikel 5.1 van) de Gedragscode voor Werving en Selectie, die de werkgever dient toe te passen op basis van paragraaf 12.8 van de CAO Rijk. In dit geval heeft de werkgever dit nagelaten. De commissie is van oordeel dat als er nieuwe vacatures zijn voor de nieuwe functie de werkgever dit proces zorgvuldiger moet uitvoeren.

De commissie constateert daarnaast dat de functiebeschrijving van de nieuwe functie formeel gezien op correcte wijze is vertaald naar de vacaturebeschrijving. Desondanks begrijpt de commissie waarom er bij de werknemers onduidelijkheid bestaat bij de interpretatie en de uitleg daarvan. Het was zorgvuldiger geweest als in de vacaturetekst duidelijker en concreter naar voren was gebracht wat het verzwarende element in de nieuwe functie is ten opzichte van de huidige functies van de werknemers. De commissie is niet van oordeel dat deze onzorgvuldigheden indeling van de werknemers in schaal 9 rechtvaardigen.

De commissie wijst het verzoek grotendeels af.

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.