

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functie- en salarisschaalindeling.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00160	
Datum uitspraak	21-10-2024	
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 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 inschaling van de werknemers. De werknemers stellen dat zij in schaal 10 dienen te worden ingeschaald. Als gevolg hebben zij een indelingsverzoek neergelegd bij de werkgever. Partijen hebben samen een functiebeschrijving opgesteld die is verzonden aan de werkgroep FUWA van de werkgever. Die werkgroep heeft een indelingsrapport opgesteld. Conclusie van het rapport was dat de werknemers terecht zijn ingedeeld in salarisschaal 9.

De werknemers stellen zich op het standpunt dat de huidige werkzaamheden van hen moeten worden ingedeeld in schaal 10. Ten eerste stellen zij dat zij de regie voeren op het proces van nieuw te ontwerpen en aan te passen communicatiemiddelen. Als regievoerder nemen zij steeds het voortouw om processen te verbeteren en komen zij ook met alternatieve oplossingen. Ten tweede stellen de werknemer dat de functie die zij uitvoeren wel degelijk te maken heeft met de inhoud. Tot slot hebben zij op drie onderdelen specifiek toegelicht waarom zij in schaal 10 dienen te worden ingedeeld. Dat betreft ten eerste het beheer van de Webinars. Ten tweede dat verzoekers als procescoördinatoren eindverantwoordelijk zijn voor drukwerk. Ten derde zijn verzoekers verantwoordelijk voor het scrumproces en bewaken van Agile werkwijze binnen de afdeling.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemer correct is ingeschaald. Zo wordt aangegeven dat de werknemers de regie voeren op het proces, maar niet op de inhoud. De inhoud is namelijk afkomstig van communicatieadviseurs. Verder wordt verwezen naar het Functiegebouw Rijk (FGR). Volgens het FGR dient een werknemer die meer dan 70% van de onderscheidende aspecten toekomt aan een hogere schaal te worden geplaatst in de naast hogere schaal. Dat is in deze kwestie niet het geval stelt verweerder. Tot slot geeft de werkgever aan dat alle werknemers eigen verantwoordelijkheden hebben. De verantwoordelijkheden passen bij de betreffende functie.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie oordeelt dat de werkgever redelijkerwijs de functie heeft kunnen indelen in schaal 9. De Commissie wil vooropstellen dat de werkgever verantwoordelijk is voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen. Hiertoe is het aan de werkgever om de organisatie zodanig in te richten als voor het bereiken van de organisatiedoelstellingen het meest dienstig is. De functiebeschrijving is een afgeleide van de organisatie-inrichting, zodat de werkgever een bepaalde beleidsvrijheid heeft bij het opstellen van de functie(beschrijving).

Verzoekers zijn – conform het FGR - ingedeeld in het functieprofiel van Adviseur Bedrijfsvoering. De functietypering vormt de grondslag voor de indeling en inschaling van de functie waarop een medewerker is geplaatst. Verzoekers zijn vanuit dat perspectief door verweerder geplaatst in schaal 9.

De commissie oordeelt dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn voor een schaal 10 indeling gelet op de functietyperingen. Het is de commissie namelijk niet gebleken dat verzoekers voor meer dan 70% werkzaamheden uitvoeren die schaal 9 overstijgend zijn.

Tijdens de hoorzitting zijn de werkzaamheden van de werknemers besproken. Het kenmerkende verschil tussen schaal 9 en 10 ligt op de inhoud. Voor de commissie is naar voren gekomen dat de nadruk voor de werknemers ligt op het proces en niet zozeer op de inhoud. Dit was het geval bij de drie voornaamste werkzaamheden van de werknemers die zijn aanvoeren voor een schaal 10 indeling. De commissie erkent dat enige kennis van de inhoud gewenst is. De focus ligt echter niet op het inhoudelijke component. Het gaat vooral om het begeleiden van het proces.

Tot slot geeft de commissie – gelet op de rol die de werknemers vervullen met betrekking tot het inwerken, dan wel coachen van nieuwe collega's – de werkgever mee dat het vrij staat om de werknemers bewust te belonen.

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.