

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Functie- en salarisschaalindeling.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00034	
Datum uitspraak	12-07-2024	
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 checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer en de werkgever verschillen van mening over de inschaling van de werknemer. De werknemer stelt dat zij in schaal 8 dient te worden ingeschaald.

De werknemer stelt dat zij dezelfde werkzaamheden verricht als collega's in schaal 8. Haar werkzaamheden bestaan voor meer dan 70% uit het opstellen van contracten. Mocht een schaal 8 indeling niet mogelijk zijn, dan meent zij aanspraak te maken op een extra beloning, dan wel een waarnemingstoelage.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werknemer correct is ingeschaald. Ten eerste behoort het niveaubepalende aspect van schaal 8 – het opstellen van standaard huurovereenkomsten – niet meer dan 25% van de werkzaamheden van de werknemer. Hiernaast heeft de werknemer nooit eerder aangegeven dat haar werkzaamheden behoren tot een andere schaal. Tot slot stelt de werkgever dat geen sprake is van uitstekend functioneren zodat zij kan worden ingedeeld in schaal 8, of dat wordt voldaan aan de voorwaarden voor het extra belonen beleid. Verder is geen sprake van het waarnemen van een hogere functie op verzoek van de leidinggevende.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie oordeelt dat zij niet heeft kunnen beoordelen of de indeling redelijkerwijs terecht is geweest. Reden hiervoor is dat het gaat om een interpretatie van het FGR. De interpretatie ziet op de inhoud van de werkzaamheden van verzoekster en of die werkzaamheden behoren tot het opstellen van contracten. De commissie adviseert om een onafhankelijk deskundige in te schakelen om te beoordelen hoe de functie van verzoekster moet worden ingedeeld.

De werknemer is – conform het FGR - ingedeeld in de functiegroep van vastgoed en infrastructuur schaal 7. De functietypering vormt de grondslag voor de indeling en inschaling van de functie waarop een medewerker is geplaatst. De functie kan worden ingedeeld in schaal 8 als de niveaubepalende aspecten van de functietypering in overwegende mate (70%) structureel en bestendig onderdeel uitmaken van het samenstel van werkzaamheden. Partijen zijn het eens dat met betrekking tot de functietypering voor schaal 8 relevant is de typering “opstellen standaardovereenkomsten op basis van de aangeleverde formatie”

Ter hoorzitting is echter gebleken dat partijen verschillen van mening over de vraag welke werkzaamheden behoren tot het opstellen van contracten. In tegenstelling tot de werkgever is de werknemer van mening dat ook de voorbereidende werkzaamheden - zoals administratieve werkzaamheden en het verzamelen van gegevens – onder het opstellen van standaardovereenkomsten valt.

Het is voor de commissie niet mogelijk om een oordeel hierover te vellen. Het betreft namelijk een interpretatie van het FGR. Gelet op het interpretatiegeschil van het FGR heeft de commissie advies gevraagd aan O&P Rijk. De commissie heeft aan het O&P Rijk gevraagd welke werkzaamheden moeten worden geschaard onder het daadwerkelijk opstellen van contracten. Voor het O&P Rijk is het echter gelet op de (beknpte) informatie die partijen hebben aangeleverd niet mogelijk om antwoord te geven op de vraag of verzoekster moet worden ingedeeld in salarisschaal 8. Geconcludeerd kan worden dat meer informatie nodig is om te beoordelen of de functie indeling terecht is. Als gevolg dient een onafhankelijk deskundige te worden ingeschakeld om de functie indeling te beoordelen.

Tot slot oordeelt dat bewust belonen en/of een waarnemingstoelage in dit geval niet aan de orde zijn. De werkgever heeft in het aanvullend beloningskader – afgestemd met de Ondernemingsraad - een drietal voorwaarden opgenomen voor het bewust belonen. De werknemer voldoet daar niet aan. Verder heeft de werknemer niet op verzoek van de leidinggevende een functie waargenomen.

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.