

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Geschil over beoordeling functioneren en samenstel werkzaamheden

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	Geanonimiseerde samenvatting uitspraak zaak 2022-00003	
<b>Datum uitspraak</b>	21-03-2022	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<input checked="" 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 checked="" 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
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	H12	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

## Waar gaat de zaak over?

Werkneemster werd overgeplaatst naar de werkgever vanwege boventaligheid. Op een gegeven moment kwamen werkgever en werkneemster in gesprek over belemmeringen bij de uitvoering van de werkzaamheden. De werkgever heeft daarop aangegeven dat gezocht kon worden naar passende werkzaamheden, maar dat van werkneemster ook werd verwacht dat zij haar eigen werk oppakte, een andere functie was ook mogelijk. Daarna viel werkneemster uit door ziekte, herstelde en viel opnieuw uit. Zij werkte gedurende enige tijd aan een aangepast werkpakket, niet zo lang daarna werd zij weer geschikt geacht voor haar eigen taken.

Werkneemster meldde dat zij door haar fysieke beperkingen niet kon werken met de benodigde softwaresystemen. Daarom werd afgesproken dat zij zich zou richten op andere werkzaamheden, waarbij zij ook haar opleiding kon voortzetten en naar een nieuwe functie kon zoeken. Dit werd vastgelegd in een evaluatiegesprek. De werkgever concludeerde echter dat haar prestaties niet volledig voldeden aan de verwachtingen, wat leidde tot de conclusie '+/-'. Werkneemster vond dit oordeel onterecht en heeft hierop een verzoekschrift ingediend.

Werkneemster stelde dat zij niet goed behandeld was door de werkgever, vooral tijdens het werk- en ontwikkelgesprek. Ondanks haar fysieke beperkingen, die eerder bekend waren, werd zij opgedragen om taken uit te voeren die tot overbelasting leidden. Na haar herstel gingen zij akkoord dat werkneemster aan andere taken zou werken, maar desondanks kreeg zij de negatieve beoordeling. Volgens werkneemster ontbrak het aan een duidelijke onderbouwing van deze beoordeling en werd haar verwezen naar hele andere procedures.

Daarnaast verwijt werkneemster de werkgever dat er niet goed is omgegaan met haar situatie, zoals het niet bieden van de juiste ondersteuning en kansen bij sollicitaties. Werkneemster vroeg de commissie om een duidelijk en goed onderbouwd oordeel over de gang van zaken.

De werkgever vindt het belangrijk om in de score aan te geven dat de werkneemster haar functie niet volledig vervult en niet voldoet aan redelijke verwachtingen. De taken die de werkneemster uitvoert, passen vaak niet bij de functie, maar worden goed gedaan. De werkgever heeft geen verbetermogelijkheden gezien en heeft in plaats daarvan voorgesteld om naar een andere functie te zoeken.

De werkgever merkt op dat niet alle beperkingen van de werkneemster vanaf het begin bekend waren. De werkgever heeft wel ondersteuning geboden, waaronder hulp van een mobiliteitsadviseur. De werkgever komt tot de conclusie dat hij correct heeft gehandeld en dat de +/- score redelijk is, ondanks dat dit niet volledig overeenstemt met de wensen van de werkneemster.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

In de discussie tussen partijen is werknemster van mening dat de werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de omstandigheden die haar werk beïnvloedden en dat de evaluatiecriteria onduidelijk waren. De werkgever stelt dat werkgever haar functie niet volledig uitvoerende en niet voldeed aan wat redelijkerwijs verwacht mocht worden. De commissie houdt zich bij de beoordeling aan de uitvoering van de gesprekscyclus en gaat niet in op de mening van de bedrijfsarts of Arbo-ondersteuning.

De commissie benadrukt dat werknemers situatie niet uniek is; veel medewerkers vervullen niet precies de functie waarvoor zij zijn aangesteld. De gesprekscyclus is ontworpen om hierover heldere afspraken te maken. Tijdens de hoorzitting werd duidelijk dat de werkgever niet in discussie wilde gaan over het oordeel van de bedrijfsarts, die werknemster als volledig belastbaar beschouwde. De commissie vindt dat als er overleg is over andere werkzaamheden, werknemster beoordeeld moet worden op die nieuwe werkzaamheden. De werkgever heeft te rigide gekeken naar hoe de functie werd vervuld.

De commissie stelt dat het niet betekent dat werknemster een andere beoordeling had moeten krijgen, maar dat de werkgever een verkeerd kader heeft gehanteerd. Het is aan de werkgever om deze beoordeling opnieuw te bekijken met de juiste kaders en werknemster duidelijk te maken welk resultaat dat oplevert. Het staat volgens de hoorzitting vast dat werknemster de werkzaamheden die zij deed goed uitvoerde, wat als uitgangspunt kan dienen voor de toekomst.

# 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](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).