

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Geen omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat de werknemer niet geschikt wordt geacht voor zijn functie.

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024/00101	
Datum uitspraak	04-07-2024	
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 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).
	X	Overige onderwerpen
Relevante cao-bepaling(en)	§ 2.1	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	X	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

De werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de werkgever. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor één jaar om de geschiktheid van de werknemer te beoordelen. Bij goed functioneren wordt de overeenkomst omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Tijdens een evaluatiegesprek is aan de werknemer medegedeeld dat hij onvoldoende heeft gefunctioneerd en dat hij geen vast dienstverband zal krijgen als zijn functioneren niet verbetert. De werknemer krijgt de kans om te laten zien dat hij binnen afzienbare termijn wel aan de functie-eisen kan voldoen. Omdat de werknemer het niet eens was met de evaluatie is afgesproken om een formele beoordeling uit te voeren. De werkgever heeft een verbeteropdracht opgesteld.

Bij de beoordeling van de verbeteropdracht heeft de werkgever vastgesteld dat de werknemer niet voldeed aan de gestelde functie-eisen en gemaakte afspraken. De werkgever heeft aan de werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De werkgever is van mening dat hij in alle redelijkheid heeft kunnen besluiten dat de werknemer niet geschikt te achten is voor zijn functie. Het behoort tot de beleids-/beoordelingsvrijheid van de werkgever om te beslissen of de werknemer geschikt is voor zijn functie.

De werknemer is van mening dat hij geschikt is voor de functie en daarom recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Volgens de commissie behoort het tot de beoordelingsvrijheid van de werkgever om te beoordelen of de werknemer geschikt te achten is voor de functie. De werkgever heeft een grote mate van beoordelingsvrijheid als het gaat om de beoordeling van het functioneren en de gebleken geschiktheid.¹ De beoordelingsvrijheid van de werkgever is echter niet onbegrensd. De werkgever moet in redelijkheid tot zijn besluit zijn gekomen en met het besluit mogen de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap niet zijn geschonden.² De norm van het goed werkgeverschap bij de beoordeling van de geschiktheid in dit kader kan mede worden ingevuld door jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep inzake de proeftijdaanstelling.³

De werkgever heeft een evaluatiegesprek gevoerd met de werknemer over zijn functioneren. De werkgever heeft het functioneren van de werknemer aan de hand van concrete feiten en voorbeelden toegelicht en daaruit is gebleken dat de werkgever de werknemer niet geschikt achtte voor zijn functie. Ook is aan de werknemer aangegeven dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden voortgezet als hij zijn functioneren niet verbetert. Het heeft daarmee voor de werknemer duidelijk moeten zijn wat hem in de ogen van de werkgever onvoldoende geschikt voor de functie maakt, zodat hij de mogelijkheid had om daaraan te werken, en dat mogelijk beëindiging van de aanstelling zou kunnen volgen. De werkgever heeft de werknemer vervolgens ook voldoende de mogelijkheid geboden om aan te tonen dat hij wel geschikt te achten is voor de functie. De werkgever heeft het initiatief genomen om de werknemer een verbeterplan aan te bieden en de werknemer heeft daarmee een reële kans gekregen om het tijdens het evaluatiegesprek gestelde functioneren te verbeteren. Dit getuigt naar het oordeel van de commissie van goed werkgeverschap.

De commissie vindt dat de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen en de grenzen van het goed werkgeverschap niet heeft geschonden. Gelet daarop is de commissie van oordeel dat de werkgever de werknemer een omzetting van de arbeidsovereenkomst mocht onthouden.

¹ Hof Arnhem-Leeuwarden 13 november 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:9551 r.o. 3.14.

² Hof Arnhem-Leeuwarden 13 november 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:9551 r.o. 3.14.

³ Geschillencommissie Rijk 19 maart 2024, 2024-00036

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.