

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2024-00155	
<b>Datum uitspraak</b>	17-09-2024	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<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).
	<input checked="" type="checkbox"/>	Overige onderwerpen
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	§ 2.1	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer is als chauffeur werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten voor de duur van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om de geschiktheid te beoordelen. De werkgever heeft aan de werknemer kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd omdat de werknemer de rijvaardigheid niet voldoende beheerst en te veel schades heeft veroorzaakt.

De werknemer stelt zich op het standpunt dat de werkgever de ongeschiktheid voor de functie vooral baseert op de zes gereden schades, waarvan twee schades niet aan de werknemer te wijten zijn. Hiernaast is het rijden van schades in de functie niet ongebruikelijk en in het specifieke geval van de werknemer die pas net zijn rijbewijs had was dit nog meer te verwachten. De werkgever heeft dit alles pas aan het einde van het dienstverband bekend gemaakt en verzuimd met een gedegen verbeterplan te komen. De werknemer is het niet eens met het oordeel en punten beschreven in het gespreksverslag van het functioneringsgesprek.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat de werkgever in alle redelijkheid heeft kunnen besluiten dat de werknemer niet geschikt 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 werkgever is – in tegenstelling tot wat de werknemer stelt - niet verplicht om een verbetertraject aan te bieden. Het behoort tot de beleids-/beoordelingsvrijheid van de werkgever om te beslissen of de medewerker geschikt is en te besluiten om een arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Daarbij moet worden getoetst of de werkgever in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen. Daar is in dit geval sprake van. Bij het eerste voortgangsgesprek, vier maanden na indiensttreding, wordt al kritiek geuit op het functioneren van de werknemer. Naast de veroorzaakte schadegevallen wordt hij ook aangesproken op zijn functioneren. Bij het P-gesprek, negen maanden na indiensttreding, was dit al opgelopen tot zeven schadegevallen in acht maanden tijd. Ook nu was er kritiek op het verdere functioneren van de werknemer. Uiteindelijk waren de schadegevallen doorslaggevend voor de werkgever. Dit toont volgens de werkgever aan dat de werknemer niet de juiste rijvaardigheid, voertuigcontrole en verkeersinzicht heeft om als chauffeur werkzaam te zijn bij de werkgever. Dat het veroorzaken van schade niet ongebruikelijk is bij de werkgever, is juist. Maar het aantal veroorzaakte schades door de werknemer is buitengewoon hoog.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Het behoort tot de beoordelingsvrijheid van de werkgever om te beoordelen of de werknemer geschikt te achten is voor zijn functie. De werkgever heeft een grote mate van beoordelingsvrijheid als het gaat om de beoordeling van het functioneren en de geschiktheid. 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 (Hof Arnhem-Leeuwarden 13 november 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:9551 r.o. 3.1).

Relevant in dit verband is dat voor het beëindigen van de arbeidsrelatie geen formele beoordeling vereist is, maar dat, als de beëindiging is gebaseerd op een formele beoordeling, de manier waarop het functioneren van de werknemer daarin wordt gekwalificeerd, moet worden beargumenteerd aan de hand van concrete feiten en voorbeelden. Verder dient de werknemer op een dusdanige wijze op de tekortkomingen in het functioneren te worden gewezen, dat hij daaruit had kunnen opmaken dat beëindiging van het dienstverband zou volgen indien het functioneren niet binnen een redelijke termijn zou verbeteren. Het functioneren moet op een zodanig moment met de werknemer worden besproken, dat hij de kans heeft om zijn functioneren te verbeteren en de werknemer moet een reële kans hiertoe krijgen, waarbij een redelijke termijn gegund moet worden voor het tot stand brengen van de noodzakelijk geachte verbetering. Hiermee wordt aansluiting gezocht bij de vóór de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren op ambtenaren van toepassing zijnde jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep over dit onderwerp. Dit omdat volgens § 27.1 van de CAO Rijk met het inwerkingtreden van de Wnra per 1 januari 2020 geen inhoudelijke wijziging ten opzichte van het voorheen voor Rijksambtenaren geldende Algemeen Rijksambtenarenreglement is beoogd.

De werkgever verwijt de werknemer teveel schades te hebben gereden in de korte periode van acht maanden. Mede gelet op het totaal aantal schades van de afdeling komt het de commissie niet onredelijk voor dat de werkgever zes schades in een totale periode van tien maanden als een aanmerkelijk hoog aantal beschouwt. De commissie stelt ook vast dat het niet (in voldoende mate) hebben van deze competenties door de werkgever schriftelijk gemotiveerd is vastgelegd in officiële documentatie en dat het dossier verifieerbare stukken bevat waaruit blijkt dat dit tijdens het dienstverband reeds met de werknemer is besproken.

De commissie is van oordeel dat de werkgever redelijkerwijs de voortzetting van de arbeidsovereenkomst mocht onthouden en daarbij de grenzen van het goed werkgeverschap niet heeft geschonden.

De commissie is wel van oordeel dat de werkgever nalatig heeft gehandeld ten aanzien van het moment dat de werkgever heeft besloten om de arbeidsovereenkomst niet om te zetten. De werkgever heeft onzorgvuldig gehandeld als het gaat om het zonder motivering eenzijdig vrijstellen van werkzaamheden en het ontzeggen van de toegang tot de werkplek, de commissie wijst in dat kader ook op de uitspraak van de Rechtbank Den Haag van 31 juli 2024 (ECLI:NL:RBDHA:2024:12179 r.o. 4.11). Tevens acht de commissie het niet naleven van de constatering en de toezegging omtrent het verbetertraject/hulp respectievelijk de mobiliteitsbegeleiding laakbaar. Als de werkgever een verbetertraject of loopbaanbegeleiding aanbiedt, moet de werkgever dit aanbod ook daadwerkelijk nakomen.

De commissie is derhalve van oordeel dat de werkgever de werknemer alsnog actief ondersteuning moet aanbieden bij het vinden van een nieuwe baan, al dan niet in de vorm van een budget.

## 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).