



Advies geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Kenmerk geschil

Datum advies: 13 september 2022

Partijen:

- werknemer
- werkgever

Geschil

Werknemer heeft op 6 juni 2022 bij de geschillencommissie een geschil ingediend (met bijlagen). Werkgever heeft op 9 augustus 2022 een verweerschrift ingediend (met bijlagen). De hoorzitting heeft plaatsgevonden op 29 augustus 2022.

Dit geschil heeft betrekking op het volgende. Over het jaar 2021 heeft werknemer een negatieve beoordeling gekregen. Werknemer was het hier niet mee eens en heeft hierover eerder een geschil voorgelegd aan de geschillencommissie. Hierover is door de commissie op 12 april 2022 een zwaarwegend advies gegeven. De werkgever heeft naar aanleiding hiervan de beoordeling aangepast, maar werknemer is het daar nog steeds niet mee eens.

Samenstelling geschillencommissie:

- ▶ De heer mr. B. Abbing (voorzitter)
- ▶ De heer mr. H. Vrielink (lid)
- ▶ Mevrouw mr. R. Uhlenbusch (lid)
- ▶ Mevrouw mr. A. Dekkers (secretaris)

1 Feiten

Werknemer is sinds 2016 werkzaam voor werkgever via de Participatiewet. Tot en met 2018 is er bij de beoordeling rekening gehouden met zijn arbeidsbeperkingen. In 2019 en 2020 is er geen beoordeling geweest vanwege wisselingen van teamleiders en reorganisaties. Over 2021 is werknemer negatief beoordeeld op punten die te maken hebben met de reden waarom hij onder de Participatiewet valt. Werknemer is beoordeeld volgens de functie-eisen die bij zijn schaal passen en niet op basis van de laatst gemaakte resultaatafspraken. Werknemer was het hier niet mee eens en heeft eerder dit geschil voorgelegd aan de geschillencommissie. Hierover is door de commissie op 12 april 2022 een zwaarwegend advies gegeven, inhoudende dat de beoordeling over 2021 niet op juiste gronden is opgesteld en derhalve niet in stand kan blijven. De commissie oordeelde dat met werknemer die op grond van de Participatiewet werkzaam is bij werkgever maatwerkafspraken dienen te worden gemaakt en op basis daarvan de beoordeling dient plaats te vinden. Dat dit niet is gebeurd - anders dan in voorgaande jaren - achtte de commissie strijdig met de cao. De commissie heeft werkgever het zwaarwegend advies gegeven om de beoordeling over 2021 in te trekken en een nieuwe beoordeling op te maken. De werkgever heeft naar aanleiding daarvan de beoordeling ingetrokken en de financiële toekenning die hoort bij een 'voldoet wel' toegekend. Werknemer is het daar nog steeds niet mee eens.

2 Relevante cao-bepaling(en)

Artikel 3.1.15 (Regeling belonen en gesprekscyclus) cao bepaalt dat in bijlage 2 een personeelsregeling 'belonen' en 'gesprekscyclus' zijn opgenomen. Deze regelingen gelden als een werkgever met de ondernemingsraad (OR) geen andere regeling is overeengekomen.

Artikel 1 (Verhoging van het salaris) van de Regeling belonen bepaalt het percentage van de salarisverhoging gebaseerd op het eindoordeel zoals opgenomen in de Regeling gesprekscyclus.

Artikel 3 (Niet te beoordelen) van de Regeling belonen omschrijft in welke gevallen een beoordeling niet kan worden opgemaakt en de gevolgen daarvan. Lid 3 van dit artikel bepaalt dat de werknemer die wegens ziekte of zwangerschap- en/of bevallingsverlof niet beoordeeld kan worden over een tijdvak van minimaal 6 maanden in beginsel een bij eindoordeel C behorende salarisverhoging krijgt en in uitzonderlijke gevallen hiervan kan worden afgeweken. Lid 5 van dit artikel bepaalt dat indien buiten schuld of toedoen van de werknemer in enig jaar het eindoordeel niet (tijdig) wordt opgemaakt, aan de werknemer in beginsel een eindoordeel C met de daarbij behorende salarisverhoging zal worden toegekend.

3 Standpunt werknemer

Werknemer is het nog steeds niet eens met de door werkgever aangepaste beoordeling over 2021 naar aanleiding van het zwaarwegend advies van de geschillencommissie.

Werknemer is van mening dat met het schrappen van de eindbeoordeling er geen recht wordt gedaan aan het advies van de geschillencommissie. De inhoud van de beoordeling - meegegeven door werkgever als feedback - is immers ongewijzigd gebleven én er is wederom geen rekening gehouden met de maatwerkafspraken. Hoewel de meest recente maatwerkafspraken uit 2018 komen en enigszins verouderd zijn, is de werknemer nog steeds van mening dat hij beoordeeld moet worden op basis van die afspraken.

Werknemer beroep zich op artikel 3 lid 5 van de Regeling belonen, waarin staat vermeld wat er moet gebeuren wanneer een eindbeoordeling niet kan worden opgemaakt. Werknemer wenst een positief eindoordeel met de daarbij behorende salarisverhoging.

4 Standpunt werkgever

Werkgever meent het zwaarwegende advies van de geschillencommissie om de beoordeling over 2021 in te trekken en een nieuwe beoordeling op te maken te hebben overgenomen.

De score is komen te vervallen en de gehele beoordeling is verwijderd uit het dossier. De tekst daarvan is als feedback meegegeven. Dit is vastgelegd in een brief van 10 mei 2022. De financiële toekenning die hoort bij een 'voldoet wel' is uitgekeerd (2,5% op het salaris met terugwerkende kracht vanaf juni 2022). Werkgever beroep zich op artikel 3 lid 3 van de Regeling belonen, omdat werknemer vanwege ziekte van 19 mei 2020 tot 21 juni 2021 afwezig is geweest en daarna slechts gedeeltelijk heeft gewerkt (omdat hij zich zou richten op het zoeken naar anders passend werk), waardoor werknemer niet te beoordelen is.

Volgens werkgever kunnen er niet achteraf resultaatafspraken gemaakt worden over 2021 en kan er geen andere beoordeling gegeven worden op basis van wat in 2018 is afgesproken en die leidt tot een 'voldoet wel' gebaseerd op functieniveau S9.

5 Beoordeling geschillencommissie

a. Ontvankelijkheid

Aan alle voorwaarden voor ontvankelijkheid is voldaan (conform artikel "Ontvankelijkheid" sub a. t/m h. van het reglement). Conform artikel "Procedure" lid 1 moet een werknemer binnen 4 weken nadat de werkgever zijn beslissing heeft genomen of binnen 4 weken nadat de handeling van de werkgever waartegen het geschil zich richt heeft plaatsgevonden, het geschil schriftelijk indienen bij de geschillencommissie. Lid 2 bepaalt dat als de werkgever zijn beslissing schriftelijk aan de werknemer heeft bevestigd, dan de datering hiervan bepalend is. De brief met de aanpassing van de beoordeling dateert van 10 mei 2022 en het geschil is op 6 juni 2022, derhalve binnen 4 weken, ingediend.

b. Inhoudelijke beoordeling

Vastgesteld kan worden dat de resultaatafspraken over het jaar 2021 ontbreken. Anders dan werknemer wenst, kan dat ontbreken van resultaatafspraken na afloop van het betreffende jaar niet alsnog hersteld worden; de aard van de regeling verzet zich daartegen. Daardoor ontbreekt de grondslag voor een beoordeling.

Niet gebleken is dat werkgever met de OR van werkgever afgestemde eigen bepalingen heeft voor een situatie als deze. Werkgever heeft enkel een eigen regeling voor de gesprekcyclus en niet voor de beloning. De Regeling belonen uit bijlage 2 van de cao is derhalve van toepassing. Artikel 3 van deze regeling bepaalt wat er in dat geval moet gebeuren.

Werkgever heeft onweersproken gesteld dat werknemer per 21 juni 2021 weer volledig hersteld was. De commissie oordeelt - anders dan werkgever meent - dat lid 3 van genoemd artikel 3 niet van toepassing is. Dit omdat werknemer meer dan 6 maanden arbeidsgeschikt is geweest in het jaar 2021. Het door werkgever genoemde opgenomen vakantieverlof en de gemaakte bijzondere tijdbestedingsafspraken vallen buiten de berekening van lid 3 van artikel 3. Bij de eerste beoordeling van werknemer - inmiddels ingetrokken - heeft werkgever die ruimte om te beoordelen ook gezien.

De commissie is daarom van mening dat lid 5 van genoemd artikel 3 van toepassing is. Daarin staat: *"5. Indien buiten schuld of toedoen van de werknemer en met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid, in enig jaar het eindoordeel niet (tijdig) wordt opgemaakt, zal aan de werknemer in beginsel een eindoordeel C met de daarbij behorende salarisverhoging worden toegekend."* De cao-bepaling is standaard geformuleerd en het staat werkgever niet vrij om hiervan af te wijken.

De commissie is niet gebleken dat het ontbreken van de resultaatafspraken over het jaar 2021 door schuld of toedoen van de werknemer is gekomen. De commissie concludeert dat het niet maken van de resultaatafspraken meer in de risicosfeer van werkgever ligt dan in die van werknemer.

Daarom adviseert de commissie - als vervolg op het eerdere advies in het vorige geschil tussen werknemer en werkgever - een nieuw besluit te nemen en daarin aan te geven dat werknemer op basis van artikel 3 lid 5 Regeling belonen van bijlage 2 van de cao *geacht* wordt voldoende te hebben gefunctioneerd en dat hem daarom de salarisverhoging van 2,5% wordt toegekend. Feitelijk heeft werkgever daar al naar gehandeld door werknemer met terugwerkende kracht een salarisverhoging behorend bij eindoordeel C uit te betalen.

Waar het gaat om de resultaatafspraken van 2022 houdt werkgever de verantwoordelijkheid voor de totstandkoming daarvan, zij het dat er detachering aan de orde is waarin de inlener praktisch gezien de inhoud van de afspraken bepaalt. Dit is kennelijk ook gebeurd.

6 Conclusie en zwaarwegend advies geschillencommissie

Gelet op het voorgaande, geeft de commissie de werkgever het zwaarwegend advies om een nieuw besluit te nemen en daarin op te nemen dat werknemer op basis van artikel 3 lid 5 Regeling belonen van bijlage 2 van de cao geacht wordt voldoende te hebben gefunctioneerd en hem de daarbij behorende salarisverhoging van 2,5% toe te kennen.



De heer mr. B. Abbing
Voorzitter geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen
Datum: 13 september 2022