



Advies geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Kenmerk geschil: A02814.06 | 292618/ADE/SGB

Datum advies: 12 april 2022

Partijen:

- werknemer
- werkgever

Geschil

Werknemer heeft op 1 maart 2022 bij de geschillencommissie een geschil ingediend (met bijlagen). Werkgever heeft op 14 maart 2022 een verweerschrift ingediend (6 bijlagen). De hoorzitting heeft plaatsgevonden op 21 maart 2022.

Dit geschil heeft betrekking op de beoordeling die werknemer op 1 december 2021 heeft gekregen voor zijn functioneren. Werknemer is 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 is het hier 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 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. Daarnaast is werknemer in 2020 ziek geworden. Begin 2021 startte de re-integratie en sinds september 2021 is werknemer weer volledig gere-integreerd. Op 1 december 2021 is werknemer over de periode van juni t/m december 2021 negatief beoordeeld.

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. Bijlage 2 bevat de Regeling belonen en gesprekscyclus, waarbij artikel 4 (Evaluatie- en beoordelingsgesprek) van de Regeling gesprekscyclus bepaalt dat vóór 1 december van ieder jaar de werkgever en de werknemer een evaluatie- en beoordelingsgesprek hebben. (...) Hoe dit dient te gebeuren, is in dit artikel uitgewerkt.

3 Standpunt werknemer

Werknemer is het niet eens met de negatieve beoordeling van 1 december 2021, waarin hij is beoordeeld volgens de functie-eisen die bij zijn schaal passen en niet op basis van de laatst

gemaakte resultaatafspraken. Werknemer is van mening dat de resultaatafspraken voorgaan op zijn functieprofiel en dat zijn teamleider hem derhalve moet beoordelen op basis van de resultaatafspraken in plaats van zijn functieprofiel. Volgens de HR-adviseur Participatiewet moet iedere werknemer beoordeeld worden op basis van de resultaatafspraken. De teamleider van werknemer heeft hem echter beoordeeld volgens het functieprofiel, omdat de laatste resultaatafspraken stammen uit 2018. Nadien zijn er enkel verzuimafspraken gemaakt. Daarnaast meent werknemer dat het eindoordeel van zijn teamleider onvoldoende onderbouwd is. Bovendien meent werknemer dat bij de beoordeling het verschil in functioneren met het verleden had moeten worden betrokken. Tot slot is werknemer van mening dat het eindoordeel van zijn teamleider onterecht is ten opzichte van de beoordeling van een andere collega, voorts verzachtende omstandigheden niet zijn meegewogen en tevens werkgever hem de kans had moeten bieden om zich te verbeteren. Werknemer heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht. Werknemer vraagt vooral om duidelijkheid over zijn functioneren.

4 **Standpunt werkgever**

Bij werkgever bestaat er een eigen gesprekscyclus, conform de ruimte die de cao daarin laat. Daarin staat niet dat het alleen over resultaatafspraken moet gaan. Als basis voor de beoordeling geldt het functieprofiel waarop de medewerker is aangesteld, voor werknemer is dit junior communicatieadviseur. Resultaatafspraken zijn aanvullend en specifiek gericht op welke resultaten je dat jaar aan gaat werken; meestal zijn dat enkele speerpunten. Werknemer voldoet niet aan het functieprofiel. Werknemer is niet in staat gebleken om de functie van adviseur S9 grotendeels zelfstandig uit te oefenen. Daarop is zijn waardering gebaseerd en daarom heeft werknemer het eindoordeel 'voldoet niet' gekregen. In september 2020 is geconcludeerd dat terugkeer in zijn huidige functie voor werknemer niet duurzaam passend zou zijn. Werknemer heeft dat bevestigd. Daarom zijn op dat moment verder geen resultaatafspraken gemaakt. Immers, de focus lag op werknemer de ruimte en ondersteuning te geven bij het zoeken naar ander werk. Werkgever heeft zijn standpunt tijdens de hoorzitting nader toegelicht.

5 **Beoordeling geschillencommissie**

a. **Ontvankelijkheid**

De beoordeling is op 1 december 2021 gegeven en nadien heeft werknemer diverse acties ondernomen. Werknemer heeft zowel mondeling als schriftelijk bezwaar gemaakt tegen de beoordeling, twee keer contact opgenomen met een vertrouwenspersoon, de OR benaderd en nogmaals gesprekken gevoerd met de HR adviseur en zijn leidinggevende. Nadat hem is gebleken dat een oplossing niet kon worden bereikt en hem via de Unie van Waterschappen bekend werd dat hij een geschil kan voorleggen aan de geschillencommissie, heeft werknemer op 1 maart 2022 het geschil ingediend. Werknemer heeft dus getracht er met zijn werkgever uit te komen. Nadat hij via de Unie van Waterschappen van het bestaan van de geschillencommissie op de hoogte was, heeft werknemer meteen het geschil ingediend.

Een geschil moet volgens het Reglement geschillencommissie binnen de geschiltermijn van 4 weken ontvangen zijn. Formeel is het dus te laat. Echter, werknemer heeft op 1 maart 2022 per email laten weten blij te zijn dat namens de commissie is aangegeven dat hij het geschil alsnog kan indienen. Gelet hierop en omdat werkgever de ontvankelijkheid niet ter discussie heeft gesteld, vindt de commissie dat in dit geval sprake is van een verschoonbare termijnoverschrijding. Om die reden acht de commissie werknemer ontvankelijk in zijn geschil.

b. Inhoudelijke beoordeling

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat er in 2016, 2017 en 2018 resultaatafspraken zijn gemaakt en dat de beoordelingen in die jaren hierop gebaseerd waren en er dus rekening is gehouden met zijn arbeidsbeperkingen. Nadat er in 2019 en 2020 geen beoordelingen zijn geweest, is werknemer op 1 december 2021 negatief beoordeeld op basis van zijn functieprofiel. Het geschil richt zich op de vraag op basis waarvan de beoordeling dient plaats te vinden. Volgens de werkgever is het functieprofiel de basis voor de beoordeling, volgens werknemer dienen de resultaatafspraken als basis voor de beoordeling. De commissie oordeelt als volgt.

De commissie stelt voorop dat zij niet inhoudelijk mag afwegen of feiten en omstandigheden met betrekking tot de beoordeling juist zijn beoordeeld. Dat kan de commissie ook niet omdat zij geen zicht heeft op het functioneren van werknemer. Met andere woorden, de commissie toetst enkel of de cao juist is toegepast en niet of de beoordeling inhoudelijk juist tot stand is gekomen, of het eindoordeel van de teamleider van werknemer voldoende onderbouwd is noch of het eindoordeel van de teamleider van werknemer terecht is.

Bijlage 2 bij de cao bevat regels en procedures over onder andere het beoordelingsproces. Bij werkgever bestaat er echter een eigen gesprekscyclus conform de ruimte die de cao daarin biedt. Volgens werkgever staat daarin niet dat het alleen over resultaatafspraken moet gaan. Als basis voor de waardering geldt het functieprofiel waarop de medewerker is aangesteld. Uit de door werkgever overgelegde summier informatie over de gesprekscyclus bij werkgever valt zulks niet af te leiden. Hieruit volgt dat de gesprekscyclus bestaat uit resultaatafspraken, (een) ontwikkelgesprek(ken) en een waardering. Werkgever heeft geen informatie overgelegd waaruit blijkt dat beleid bestaat bij werkgever over hoe medewerkers worden beoordeeld die via de Participatiewet werkzaam zijn bij werkgever.

Geconstateerd wordt dat werknemer voorheen op basis van de resultaatafspraken is beoordeeld en dat dit in 2021 niet meer het geval is. Ter zitting heeft werkgever te kennen gegeven geen congruent beleid te hebben gevoerd. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd waarom werknemer in het verleden goede beoordelingen heeft ontvangen, waarbij rekening is gehouden met zijn arbeidsbeperkingen en in 2021 niet. Desgevraagd heeft de werkgever te kennen gegeven tevreden te zijn over het functioneren van werknemer op basis van de gemaakte (mondelijke) afspraken over zijn werkzaamheden.

De commissie is van oordeel dat gelet op artikel 3.1.1 lid 2 en lid 3 cao 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 is in het onderhavige geval - anders dan in voorgaande jaren - niet gebeurd. De commissie acht dit strijdig met de cao.

Conclusie en zwaarwegend advies geschillencommissie

Gelet op het voorgaande, komt de commissie tot de slotsom dat de beoordeling van 1 december 2021 niet op juiste gronden is opgesteld en derhalve niet in stand kan blijven. De commissie geeft de werkgever derhalve het zwaarwegend advies om de beoordeling d.d. 1 december 2021 in te trekken en met inachtneming van het voorgaande een nieuwe beoordeling op te maken.



De heer mr. B. Abbing
Voorzitter geschillencommissie cao Werken voor Waterschappen

Datum: 12 april 2022