

102057

Bezwaar tegen waardering als locatiemedewerker personeel, schaal 6.

Werknemer maakt bezwaar tegen de functiebeschrijving in relatie tot de door haar verrichte werkzaamheden. Werknemer voert aan dat de functiebeschrijving onvolledig is, en dat daaraan nog een aantal taken moeten worden toegevoegd. De Commissie overweegt dat de feitelijk leidinggevende van werknemer ter hoorzitting van de interne bezwarencommissie dit bezwaar van werknemer expliciet heeft onderschreven. De Commissie oordeelt dan ook dat deze ontbrekende werkzaamheden eveneens dienen te worden opgenomen in de functiebeschrijving en verklaart het bezwaar zodoende gegrond en draagt de werkgever op om tot een passende functiebeschrijving en waardering van de functie te komen, zo nodig na het eerst inwinnen van extern waarderingsadvies. Voorts oordeelt de Commissie nog dat de functie van werknemer en die van haar collega's, die in essentie dezelfde werkzaamheden verrichten, op ongelijke wijze is gewogen, hetgeen de Commissie niet zorgvuldig acht en tevens in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Bezwaar gegrond.

102057

## UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 25-02-2002, ingekomen op 27-02-2002 en aangevuld bij schrijven d.d. 14-03-2002 en 28-03-2002, heeft A bezwaar ingediend tegen het besluit van de werkgever d.d. 14-02-2002 om haar functie in het kader van de invoering van FUWA-BVE met ingang van 01-08-1998 te waarderen als de functie van locatiemedewerker personeel met maximumschaal 6.

De werkgever heeft een verweerschrift ingediend, gedateerd 16-05-2002.

De mondelinge behandeling vond plaats te Woerden op 21-06-2002. Het bezwaar werd, met instemming van partijen, gevoegd behandeld met het bezwaar van E, collega van A (dossiernummer 102058).

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door F, juridisch medewerker.

Partijen hebben hun standpunten gehandhaafd en toegelicht.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

### 2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

A is werkzaam als medewerker personeel bij het serviceteam van G van (de rechtsvoorgangster van) het ROC in een vast dienstverband.

Op de arbeidsverhouding was tot 01-08-1999 de CAO-BVE 1998-1999 van toepassing, vanaf 01-08-1999 tot 01-01-2001 de CAO-BVE 1999-2000, en vanaf 01-01-2001 is van toepassing de CAO-BVE 2001-2002. Bij besluit d.d. 16-02-2000 heeft de werkgever de functie van A, in het kader van de invoering van FUWA-BVE met ingang van 01-08-1998, gewaardeerd als de functie van

locatiemedewerker personeel met maximumschaal 6, nadat de werkgever eerst een waarderingsadvies had ingewonnen bij de LAC. De werkgever heeft daarbij het advies van de LAC overgenomen. Op 09-07-2001 zond de werkgever A het herziene definitieve besluit functiewaardering toe. Omdat A de opgestelde functiebeschrijving onvolledig vond, heeft zij op 03-09-2001 tegen voornoemd besluit bezwaar ingediend bij de interne bezwarencommissie functiewaardering van het ROC. De interne bezwarencommissie heeft op 20-11-2001 advies uitgebracht aan de werkgever. De interne bezwarencommissie was van oordeel dat het bezwaar ongegrond was nu dit niet tegen het definitief besluit d.d. 16-02-2000 was gericht doch tegen het herzien definitief besluit d.d. 09-07-2001. Bij brief d.d. 14-02-2002 heeft de werkgever een nieuw besluit genomen waarbij het oorspronkelijke besluit om de functie van A te waarderen als de functie van locatiemedewerker personeel met maximumschaal 6, werd gehandhaafd. In deze brief heeft de werkgever vermeld dat A eventueel bezwaar tegen het besluit kon aantekenen bij de externe bezwarencommissie functiewaardering, hierna te noemen de Commissie. Tegen dit besluit is het onderhavig bezwaar gericht.

### 3. **STANDPUNTEN VAN PARTIJEN**

#### **Argumenten van A**

A maakt bezwaar tegen de functiebeschrijving en meent dat daaraan de navolgende taken, zoals beschreven in het functieboek van het ROC, dienen te worden toegevoegd:

- taak 6.11: onderhouden van contacten met externe instellingen
- taak 6.12: zelfstandige bewaking en uitvoering personeelsprocedures.

A stelt dat voornoemde werkzaamheden zowel op 01-08-1998 als ook nu nog tot haar functie behoren en ook door haar werden en worden verricht. Ook haar leidinggevende heeft dit ter zitting van de interne bezwarencommissie onderschreven.

Voor wat betreft het niet in eerste instantie bezwaar indienen tegen het definitieve besluit van de werkgever, voert A aan dat haar destijds in een gezamenlijk overleg met haar collega's, de toenmalige directie en projectleider FUWASYS, duidelijk gemaakt is dat het geen zin had om bezwaar in te dienen omdat de functie toch ingeschaald zou blijven in schaal 6. Daarbij is duidelijk gezegd door de toenmalige directie dat zij als een groep behandeld zouden worden. Toen twee collega's vervolgens wel bezwaar indienen tegen de inschaling, verkeerde A derhalve in de veronderstelling dat, als er een wijziging zou worden doorgevoerd in de functiewaardering bij deze collega's, dit dan automatisch voor de hele groep van toepassing zou zijn. Evenwel gebeurde dit niet nadat het bezwaar van de twee collega's (H en I) door de interne bezwarencommissie gegrond werd verklaard en beiden in schaal 7 werden ingeschaald. Door het herzien definitief besluit kreeg A alsnog de mogelijkheid om bezwaar in te dienen.

#### **Argumenten van de werkgever**

De werkgever heeft aangevoerd dat A het afsprakenformulier d.d. 25-05-1999 voor akkoord heeft getekend en dat daarin de 6.11 en 6.12 taken niet staan vermeld. Bovendien heeft A niet binnen de daarvoor geldende termijn bezwaar ingediend tegen het definitieve besluit d.d. 06-02-2000, ten gevolge waarvan het bezwaar van A thans ongegrond dient te worden verklaard. De reden voor het verstrekken van het herzien definitief besluit is uitsluitend gelegen in het feit dat op grond van een uitspraak van de Commissie Advies en Arbitrage te Woerden er een wijziging diende plaats te vinden in het besluit, die geen gevolgen had voor de taakinhoud en het daaraan verbonden salarisperspectief. Voorts heeft de werkgever ter zitting verklaard dat een aantal collega's van A na de bezwarenprocedure bij de interne bezwarencommissie een schaal 7-functie toegekend hebben gekregen. De werkgever was het destijds weliswaar niet eens met de adviezen van de interne bezwarencommissie maar heeft er gelet op het bepaalde in artikel D-16f lid 3 (de externe commissie gaat in principe uit van de door de interne bezwarencommissie vastgestelde feiten) voor gekozen om de adviezen toch over te nemen. Of er daadwerkelijke verschillen zijn in de functiebeschrijving van de desbetreffende collega's en A is de werkgever niet bekend. De werkgever wijst er voorts op dat een van deze collega's met functieschaal 7 een scholingstraject zou volgen en dat de ander extra kundig zou zijn in rekennaarigheden. Ook de externe contacten van voornoemde collega's zouden een

schaal 7-functie rechtvaardigen. De werkgever erkende ter zitting echter dat alle werknemers van de dienst personeelszaken in essentie dezelfde werkzaamheden verrichten doch dat het wel een persoonsgebonden functie betreft.

#### 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een nieuw besluit d.d. 14-02-2002 van de werkgever als genoemd in artikel D-16e CAO-BVE, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen. Het standpunt van de werkgever (en van de interne bezwarencommissie) dat A geen bezwaar heeft ingediend tegen het definitieve besluit van de werkgever d.d. 16-02-2000 en dat dat besluit daardoor onherroepelijk is geworden, acht de Commissie niet juist. Het besluit d.d. 09-07-2001 waartegen het bezwaar bij de interne bezwarencommissie was gericht, is een herzien definitief besluit hetgeen impliceert dat het daaraan voorafgaande besluit d.d. 16-02-2001 is ingetrokken. Ten aanzien van het herzien definitief besluit stond bezwaar bij de interne bezwarencommissie open. Vervolgens stond bezwaar tegen het besluit van de werkgever d.d. 14-02-2002 open bij de externe bezwarencommissie. Aangezien dat bezwaar tijdig is ingediend, is A in haar bezwaar ontvankelijk.

Beoordeling van het bezwaar

De Commissie stelt vast dat het bezwaar van A primair is gericht op de functiebeschrijving in relatie tot de door haar verrichte werkzaamheden. A acht de functiebeschrijving van locatiemedewerker personeel onvolledig en meent dat daarin nog een aantal taken moeten worden opgenomen. Dienaangaande overweegt de Commissie dat de feitelijk leidinggevende van A, de heer Y, hoofd van het serviceteam G, tijdens de hoorzitting d.d. 06-11-2001 bij de interne bezwarencommissie het bezwaar van A heeft onderschreven dat de 6.11 en 6.12 taken niet zijn meegenomen in de functiewaardering, terwijl deze werkzaamheden op de peildatum en ook daarna wel door haar werden verricht. Naar het oordeel van de Commissie dienen deze werkzaamheden eveneens in de functiebeschrijving van A te worden opgenomen omdat haar gebleken is dat het structurele taken betreft en de werkzaamheden nog steeds door A worden verricht. De Commissie is derhalve van oordeel dat de functiebeschrijving van A niet passend is en dat de werkgever dient te komen tot een passende functiebeschrijving van de functie van A, bijvoorbeeld door de door A genoemde en niet door de werkgever betwiste zogenoemde 6.11 en 6.12 taken daarin op te nemen. Vervolgens dient de werkgever deze functie te waarderen. Indien de functiebeschrijving afwijkt van de aan het ROC gehanteerde ijkfuncties, dient daarover extern waarderingsadvies te worden ingewonnen, waarna de waardering dient te worden vastgesteld. Voor A staat na het nemen van een besluit door de werkgever inzake de functiebeschrijving en –waardering desgewenst opnieuw de mogelijkheid van intern en extern bezwaar open.

Voorts overweegt de Commissie dat de werkgever onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er verschillen zijn tussen de functiebeschrijving en de daadwerkelijke functie-uitvoering van A en die van haar overige collega's. Zo heeft de werkgever niet kunnen aangeven waarom de percentages in het gespreksformulier werkafspraken van A d.d. 25-05-1999 en in het gespreksformulier van haar collega, E, verschillen, terwijl beiden ter zitting expliciet hebben verklaard dezelfde werkzaamheden te verrichten. Het is de Commissie daarentegen gebleken dat de functies binnen het serviceteam in feite onderling uitwisselbaar zijn en de medewerkers elkaar kunnen vervangen, hetgeen de werkgever ook min of meer erkent. De Commissie constateert zodoende dat dezelfde functies op ongelijke wijze zijn behandeld, hetgeen de Commissie niet zorgvuldig acht en hetgeen tevens in strijd met het gelijkheidsbeginsel is. Persoonlijke kwaliteiten en ambities kunnen geen aanleiding zijn om de functie hoger te waarderen. Indien de functiebeschrijvingen gelijk zijn, dienen deze methodisch in eenzelfde functieschaal te worden gewaardeerd.

#### 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar van A gegrond en draagt zij de werkgever op om tot een passende functiebeschrijving als hierboven aangegeven te komen van de functie van A per 01-08-1998 en, zo nodig, voor deze functiebeschrijving een extern waarderingsadvies in te winnen en vervolgens de waardering vast te stellen.

Aldus gedaan te Woerden op 03-09-2002 door A.H. Jansdam, voorzitter, mr N. Talsma en H.M.C. van der Westen, leden, in aanwezigheid van mr R.M. de Bekker, secretaris.

A.H. Jansdam  
voorzitter

mr R.M. de Bekker  
secretaris