

RECHTSPRAAK

Werknemers betwisten de functiewaardering van hun functie, die in schaal 9 is ingedeeld, en bepleiten een hogere schaal (10A of 10). Gemeente heeft de procedure onzorgvuldig gevolgd, maar dit heeft geen nadelige gevolgen voor werknemers gehad, aangezien hun functie correct is gewaardeerd volgens de geldende richtlijnen. Afwijzing vordering werknemers volgt.

Feiten

Werknemers zijn sinds respectievelijk 1991, 2003 en 2004 in dienst bij de gemeente, aanvankelijk op basis van een publiekrechtelijke aanstelling en vanaf 1 januari 2020 via een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Sinds 2013, 2017 en 2018 bekleden zij de functie van medewerker kwaliteitscontrole MaZo bij de afdeling Bedrijfsbureau van de sector Maatschappelijke Zorg, gewaardeerd in schaal 9. In 2020 en 2021 vinden onderhoudsrondes plaats ter voorbereiding op een nieuw functiewaarderingssysteem. De functie van werknemers wordt meegenomen in de tweede ronde van 2021, waarbij gesprekken plaatsvinden met het afdelingshoofd, een P&O-adviseur en een externe deskundige. Hieruit volgt de functiebeschrijving voor kwaliteitsmedewerker sociaal domein, die wordt voorgelegd aan de directeur van Domein Burger en beoordeeld door het afdelingshoofd P&O. Op 13 december 2022 ontvangt de ondernemingsraad (OR) het functieprofiel ter goedkeuring, waarmee de OR op 21 december 2022 instemt. Op 9 januari 2023 verstuurt het afdelingshoofd P&O het waarderingsoverzicht ter afstemming aan diverse directieleden, waarna de functiewaarderingscommissie op 11 januari 2023 akkoord gaat met de voorgestelde functieprofielen en salarisschalen. Op 24 januari 2023 stelt het college de functie kwaliteitsmedewerker sociaal domein vast met een waardering in schaal 9. Werknemers verzoeken meerdere keren om inzage in de onderbouwing van de functiewaardering. Op 1 mei 2023 ontvangen zij een uitgewerkte motivering van de externe adviseur, waaruit blijkt dat de functie met 116 punten is gewaardeerd, 5 punten te weinig voor schaal 10. Op 17 juli 2023 verzoekt hun gemachtigde om herziening en aanvullende documentatie. Dit verzoek wordt op 21 juli 2023 afgewezen. Werknemers vorderen - samengevat - te verklaren voor recht dat hun functie gewaardeerd dient te worden in schaal 10A dan wel 10, subsidiair te verklaren voor recht dat de gemeente niet binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven en haar op te dragen hun functie opnieuw en op deugdelijke en zorgvuldige wijze te waarderen, en vervolgens de gemeente te gebieden het toepasselijke salaris aan de werknemers te betalen met ingang van 1 januari 2021, met de wettelijke verhoging en voorzien van deugdelijke specificaties en met veroordeling van de

gemeente in de kosten van de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers stellen dat de gemeente heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap, het gelijkheidsbeginsel en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur door onzorgvuldig te werk te gaan bij de functiewaardering. Werknemers betogen dat hun functie in schaal 10A of 10 moet worden ingedeeld. Inhoudelijk argumenteren werknemers dat de functiewaardering onjuist is uitgevoerd, vooral op de gebieden kennis, zelfstandigheid en contact. Ze wijzen ook op de functie van senior consultant WIZ, die in schaal 10A is gewaardeerd, en betogen dat hun functie daarom ook in schaal 10A zou moeten vallen. Daarnaast wijzen ze erop dat vergelijkbare functies in omliggende gemeenten in schaal 10 of 11 zijn ingedeeld.

Werknemers stellen eerst dat de gemeente hun functie in de eerste onderhoudsronde van 2021 vergeten is, waardoor taken niet in de functiebeschrijving zijn opgenomen. Dit standpunt wordt gepasseerd. Zelfs als de functie vergeten zou zijn, heeft dit geen nadeel opgeleverd, omdat deze wel in de tweede ronde van 2021 is meegenomen en er een functiebeschrijving is opgesteld die door werknemers werd goedgekeurd.

Wel staat vast dat de waarderingscommissie niet volgens de regeling heeft gewerkt. Er werd geen expliciet schaalvoorstel met methodetechnische onderbouwing per gezichtspunt naar de commissie gestuurd; in plaats daarvan kregen zij een waarderingsoverzicht per e-mail van een extern deskundige. Er is geen vergadering geweest waarin dit werd besproken, en de commissieleden gaven hun akkoord per e-mail, waardoor het protocol ontbreekt.

De gemeente betoogt dat ze, hoewel de procedure niet strikt volgens de regeling is gevolgd, wel zorgvuldig en in lijn met de geest van de regeling heeft gehandeld. Volgens de gemeente was de snelle afronding nodig, gezien de ervaring van de commissieleden en de prioriteit van het functieonderhoud. De kantonrechter oordeelt dat het feit dat de regeling verouderd is, geen reden is om deze niet te volgen. Het niet volgen van de procedure is onzorgvuldig, en de gemeente had de regeling moeten naleven.

De vraag is of werknemers hierdoor zijn geschaad: zou de gemeente tot een andere waardering zijn gekomen als ze de procedure strikt had gevolgd? De kantonrechter beantwoordt dit negatief, omdat de inhoudelijke bezwaren van werknemers tegen de waardering in de procedure worden beoordeeld. Functiewaardering waardeert de functie, niet de persoon die de functie uitvoert.

Werknemers stellen dat de waardering op de gezichtspunten kennis, zelfstandigheid en contact te laag is.

Kennis: werknemers vinden dat er meer punten moeten worden toegekend voor de diepgaande kennis van sociale wet- en regelgeving die ze nodig hebben voor hun werk. De gemeente vindt dat een 4-jarige hbo-opleiding genoeg is voor de lokale schaal C2, terwijl

werknemers menen dat dit C3 moet zijn.

Zelfstandigheid: werknemers stellen dat zij veel meer zelfstandigheid hebben dan de gemeente heeft toegekend. De gemeente vindt dat de zelfstandigheid meer beperkt is door voorschriften en gedragsregels.

Contact: Werknemers geven aan dat zij in hun functie regelmatig contact hebben met rechters en andere wederpartijen, wat volgens hen een hogere waardering verdient dan de gemeente toekent. De gemeente vindt dat de contacten minder intensief zijn en meer in lijn met functionele en informatieve interactie.

De gemeente heeft in redelijkheid de puntenaantallen voor kennis, zelfstandigheid en contact kunnen handhaven, zodat de functie van werknemers niet in schaal 10A, maar in schaal 9 moet blijven.

Wat betreft de rangorde van functies stellen werknemers dat hun functie een “tandemfunctie” vormde met de functie van consulent WIZ; omdat de functie van consulent WIZ naar schaal 9 gaat, zou hun functie naar schaal 10 moeten worden heringedeeld. De gemeente betwist dit, wijst op verschillen in functie-inhoud en stelt dat functiewaarderingen onafhankelijk moeten worden beoordeeld. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente het recht heeft om de functies naar eigen inzicht in te delen, en dat werknemers niet aannemelijk maken dat hun functie in de rangorde verkeerd is geplaatst.

Werknemers betogen verder dat de gemeente niet volgens het gelijkheidsbeginsel heeft gehandeld, en dat de uitkomst van de functiewaardering in strijd is met goed werkgeverschap en het vertrouwensbeginsel. De gemeente heeft de stellingen van werknemers weersproken. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente onzorgvuldig heeft gehandeld door de procedure niet juist te volgen, maar dat dit geen nadeel voor werknemers heeft opgeleverd. De gemeente heeft haar keuze voor de waardering goed gemotiveerd, en werknemers kunnen niet aantonen dat ze onterecht in een lagere schaal zijn ingedeeld.

De vorderingen van werknemers worden afgewezen en de proceskosten worden gecompenseerd, zodat elke partij haar eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2639

Zaaknummer: 10834012 \ CV EXPL 23-5495

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: L.H.J. Somers en S.H.A.M. Dassen

Wetsartikelen: