

RECHTSPRAAK

werknemer/Sociale Verzekeringsbank

Functiewaardering volgens Hay-methode gaat uit van 'functie-omschrijving' en niet van de feitelijke werkzaamheden van werknemer

Werknemer is sinds 1 januari 1998 bij SVB werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, sinds 1 april 2005 als Manager Bureau Duitse Zaken (hierna: Manager BDZ). Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO Sociale Verzekeringsbank van toepassing. Op grond van bovenvermelde CAO voor 2008-2010 is de Hay-methode als functiewaarderingssysteem ingevoerd. De functie van werknemer is toen in schaal 10 gewaardeerd. Het hiertegen gerichte bezwaar van werknemer is door de bezwarencommissie gegrond verklaard. SVB heeft het advies van de commissie niet overgenomen. Werknemer vordert indeling in schaal 11. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het SVB in redelijkheid tot haar besluit heeft kunnen komen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat (een besluit tot) functiewaardering slechts mogelijk is aan de hand van de weging van een veelheid aan factoren. Aan de werkgever die een dergelijk besluit neemt, komt dan ook een zekere beleidsvrijheid toe. Met die beleidsvrijheid is niet te verenigen dat de rechter een dergelijk besluit ten volle zou toetsen. Volgens vaste rechtspraak heeft de rechter wanneer een geschil over een besluit tot functiewaardering aan hem wordt voorgelegd te beoordelen of de werkgever binnen de grenzen van het toepasselijke functiewaarderingssysteem is gebleven en, indien dat het geval is, of de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. Wanneer in het kader van de functiewaardering een advies is uitgebracht door een daartoe ingestelde bezwarencommissie, zoals in dit geval, en de werkgever van dat advies is afgeweken, speelt bij het antwoord op de vraag of de werkgever in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen, een belangrijke rol of de werkgever zijn besluit (om af te wijken van het advies) behoorlijk heeft gemotiveerd. Aan de motiveringsplicht van de werkgever mogen dan ook zekere eisen worden gesteld en de rechter mag toetsen of de door de werkgever gegeven motivering de afwijking van het advies van de bezwarencommissie in redelijkheid kan dragen. Uit de Handleiding bij de Hay-methode en de daarmee samenhangende evaluatiekaarten vloeit voort dat het bij de functiewaardering als de onderhavige gaat om de objectieve waardering van de functie als zodanig en niet, zoals werknemer voorstaat, om de wijze waarop deze functie feitelijk wordt uitgeoefend. Naar het oordeel van het hof kan de door SVB gegeven motivering de afwijking van het advies van de bezwarencommissie in redelijkheid dragen. Het hof neemt daarbij in aanmerking dat voornoemd advies op het punt van het omvangsgebied sterk leunt op de feitelijke invulling van de functie terwijl de objectieve waardering van de

functie volgens de Hay-methode richtinggevend is.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-05-2013

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2013:3569

Zaaknummer: 200.098.050

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en A.A. van Rossum

Advocaten: K. Zeylmaker en G.C. Kruyswijk

Wetsartikelen: 7:611 BW