

Maakt normalisering einde aan procedures over beoordelingen?



Jarenlange procedures over beoordelingen vormen nu niet meteen het kroonjuweel van het ambtenarenrecht. Daar zullen zelfs de tegenstanders van de normalisering het mee eens zijn. Als voordeel van die normalisering werd dan ook gezien dat een werknemer niet tegen elk besluit of elke handeling van de werkgever – zoals een beoordeling – bezwaar kan maken. Ook hoeft een werknemer niet binnen zes weken tegen een beoordeling te protesteren om te voorkomen dat deze in rechte komt vast te staan. Daarmee bestaat de hoop dat procedures over beoordelingen na de normalisering tot het verleden behoren.

Gerdin Boelens, Capra advocaten

De rechtspraak op dit punt versterkt die hoop. Op rechtspraak.nl staan talloze ambtenarenrechtelijke uitspraken over beoordelingen. Arbeidsrechtelijke uitspraken over beoordelingen zijn niet of nauwelijks vindbaar. De vraag rijst dan ook of procederen over een beoordeling sec (los van eventuele salarisgevolgen) in het arbeidsrecht überhaupt voor mogelijk moet worden gehouden. Denk bijvoorbeeld aan de gemeenteambtenaar die aan het einde van zijn salarisschaal zit en na de normalisering tegen een beoordeling wil opkomen (enkel) omdat hij vreest dat die beoordeling vroeger of later tegen hem wordt gebruikt in een ontslagprocedure.

Rechtspraak hierover is zoals gezegd schaars, waarbij het zoeken wordt bemoeilijkt door het feit dat de zoekterm 'beoordeling' in uitspraken niet noodzakelijkerwijs op een personeelsbeoordeling betrekking hoeft te hebben. Rechtspraak over berispingen is er wel. Daaruit blijkt dat het mogelijk is dat een werknemer vordert voor recht te verklaren dat de berisping ten onrechte is opgelegd en vordert de werkgever ertoe te veroordelen die berisping in te trekken en te verwijderen uit het personeelsdossier (Rb.

's-Hertogenbosch 12 mei 2000, ECLI:NL:RBSHE:2000:AG5357 en Ktr. Haarlem 1 december 2006, ECLI:NL:RBHAA:2006:AZ1366). Ondanks het ontbreken van een financieel belang namen de rechters in deze uitspraken een voldoende procesbelang voor de werknemer aan. Niet valt in te zien waarom dat anders zou liggen voor een werknemer die tegen een – volgens hem – ten onrechte uitgebrachte onvoldoende beoordeling wil opkomen.

Vaak echter heeft een beoordeling ook financiële consequenties. Dan kan al helemaal geen twijfel bestaan over de procesmogelijkheden, nu de werknemer in die gevallen aan het verzoek de beoordeling terug te draaien een loonvordering zal verbinden. Een mooi voorbeeld daarvan biedt het vonnis van de Kantonrechter Utrecht van 12 juli 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:4089.

De werkgever uit dat vonnis is Diversey, een bedrijf "op het gebied van professionele reiniging en hygiëne". Werknemer, nu voorbij de 60 en zo'n 25 jaar in dienst, vervult hier de functie van 'portfolio planner Europe'. De directe chef van werknemer beoordeelde diens functioneren over 2013 met

een 3 (uit 5), wat resulteerde in een salarisverhoging van 1,5%. Dit was tegen de zin van een hogere leidinggevende, die de beoordeling neerwaarts bijstelde naar een 2 (uit 5), met een salarisverhoging van 0,63%.

Werknemer accepteerde dit niet. Hij daagde de werkgever voor de kantonrechter en vorderde het terugdraaien van de beoordeling tot een 3 met de bijbehorende salarisverhoging van 1,5%. Even voor het perspectief: het inkomensdeel voor werknemer was een bedrag van € 41,50 bruto per maand.

Het woord is dan aan de kantonrechter. Deze maakt tot uitgangspunt dat het een werkgever in zijn algemeenheid vrij staat om zelf de eigen beoordelingssystematiek en de daaraan eventueel gekoppelde salarisverhoging vast te stellen. Op zichzelf niet onjuist, maar vergeet niet dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft ten aanzien van besluiten over personeelsbeoordelingsregelingen. Zie art. 27 lid 1 aanhef en onder g WOR.

Ook geldt, zo vervolgt de kantonrechter, dat een beoordeling wordt vastgesteld door de werkgever. Een mooi voorbeeld van het feit dat de formele tweezijdigheid van de arbeidsovereenkomst (hét kenmerkende verschil met het ambtenarenrecht) in de praktijk niet altijd goed uit de verf komt.

Dan stelt de kantonrechter dat hij de beoordeling terughoudend dient te toetsen. Want, zo overweegt hij, de werkgever zal in de regel veel beter zicht hebben op het daadwerkelijk functioneren en moet vrij zijn in de waardering van de verschillende elementen die bij een beoordeling van belang zijn om daarmee accenten in de bedrijfsvoering te kunnen leggen. En daarom, zo leert de uitspraak, zal de kantonrechter niet treden "in het beoordelingsprincipe en de behaalde score als zodanig", maar slechts bezien of de beoordeling volgens de geldende afspraken tot stand is gekomen. Het lijkt wel alsof we hier de Centrale Raad van Beroep aan het woord horen. In het ambtenarenrecht is terughoudendheid van de rechterlijke toets van beoordeling immers sinds mensenheugenis het credo. Zie voor een recente uitspraak de uitspraak van 6 juli 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2314.

Ander uitgangspunt – de kantonrechter benoemt dat niet uitdrukkelijk, maar handelt hier wel naar – is dat de bewijs-



Gerdin Boelens

Foto: privebezit

last voor een onvoldoende beoordeling bij de werkgever ligt. Ook dat sluit aan bij de ambtenarenrechtelijke jurisprudentie dat het bestuursorgaan aan de hand van concrete voorbeelden aannemelijk moet maken dat de beoordeling niet op onvoldoende gronden berust. Zie bijvoorbeeld de uitspraak van Centrale Raad van Beroep van 5 januari 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:90.

Deze uitgangspunten weerhouden de kantonrechter er vervolgens niet van toch inhoudelijk naar de beoordeling te kijken en daar vervolgens geen spaan van heel te laten. Een score van 2 komt volgens de kantonrechter neer op een onvoldoende en zo'n oordeel moet door de werkgever onderbouwd kunnen worden. Dat heeft de werkgever niet kunnen doen. Niet in brieven aan werknemer, niet in het verweerschrift en niet ter zitting. De beoordeling is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook "volstrekt onvoldoende" onderbouwd. Bovendien heeft de werkgever – zoals de kantonrechter dat met een mooi pleonasme noemt – de eigen spelregels rond beoordeling "niet correct nageleefd". Het door werknemer gemaakte *bezwaar* – aardig dat de kantonrechter dat in overweging 4.5 letterlijk zo benoemt – is dan ook terecht. Werkgever moet de beoordeling terugdraaien en het salaris van werknemer met terugwerkende kracht met € 41,50 verhogen.

Voorzichtige conclusie – de kantonrechter is natuurlijk niet de Hoge Raad – is dat nieuwe ambtenaren onder het arbeidsrecht – als zij willen – vrolijk kunnen doorgaan met procederen over beoordelingen, hoewel het wegvallen van de zeswekentermijn de procedeerlust wellicht wel doet afnemen. De rechterlijke toets is inhoudelijk vergelijkbaar met die van het ambtenarenrecht. En zo zien we dat de praktische consequenties van grootscheepse stelselwijzigingen niet altijd even groot hoeven te zijn.