



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Annotation: Bedrijfscommissie voor de welzijnssector 1999-01-21
Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1999). Annotation: Bedrijfscommissie voor de welzijnssector 1999-01-21. *Or Informatie*, 7, 40-40. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14773>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14773>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).



GUUS HEERMA VAN VOSS

Functioneringsgesprekken

Een regeling inzake functioneringsgesprekken is uitsluitend een regeling met betrekking tot de personeelsbeoordeling indien deze elementen bevat met betrekking tot personeelsbeoordeling.

(Bedrijfscommissie voor de welzijnssector 21 januari 1999, artikel 27 lid 1 onder g en k WOR)

De Openbare bibliotheek Dordrecht heeft in juni 1998 een voorstel inzake de regeling functioneringsgesprekken besproken met de ondernemingsraad. De or heeft zijn standpunt kenbaar gemaakt en de ondernemer heeft een aantal opmerkingen van de or in het voorstel verwerkt. Men werd echter niet eens over het punt van de opnemings van verslagen in het personeelsdossier. De or was van mening dat het verslag van een gehouden functioneringsgesprek niet moet worden bewaard in het personeelsdossier, maar door de personen die het gesprek hebben gevoerd. Bovendien zou het moeten worden vernietigd zodra een verslag van een volgend functioneringsgesprek is gemaakt. De or is verder van mening dat de regeling valt onder het instemmingsrecht met betrekking tot regelingen inzake de personeelsbeoordeling, omdat de verslagen van functioneringsgesprekken een rol gaan spelen bij de beoordeling van het functioneren van werknemers. De ondernemer dacht over dit laatste anders, omdat aan het functioneringsgesprek geen waarderingstelsel is gekoppeld. De or schakelde hierop de bedrijfscommissie in. Deze was van mening dat de vraag beoordeeld moest worden aan de hand van de regeling. Beoogt deze uitsluitend het regelen van het houden van functioneringsgesprekken, dan valt deze niet onder het instemmingsrecht. Bevat de regeling (ook) elementen met betrekking tot personeelsbeoordeling, dan is wel sprake van een instemmingsrecht voor de or. Als voorbeeld werd gegeven dat de regeling normen bevat voor het periodiek en systematisch toetsen van werknemers. Hieraan is gekoppeld een systeem van waardering, al dan niet uitgedrukt in cijfers. Het wel of niet voldoen aan bepaalde normen heeft mogelijke arbeidsrechtelijke consequenties, zoals promotie, toekennen van toeslagen, of extra periodieken, demotie, berisping of ontslag. Betrokkene wordt afgerekend op basis van het functioneren in de daaraan voorafgaande periode.

In de onderhavige regeling was echter zorgvuldig vermeden om elementen op te nemen die zouden kunnen wijzen op een beoordeling. De regeling bevat geen inhoudelijke criteria, maar beschrijft slechts de feitelijk te volgen procedure. Om die reden acht de Bedrijfscommissie geen verplichting aanwezig voor de ondernemer om de regeling ter instemming aan de or voor te leggen. Wel merkt de Bedrijfscommissie nog op dat het voor de hand ligt dat de verslagen door de betrokkenen zelf worden bewaard en dat zij daarbij een bewaartermijn afspreken. In het personeelsdossier kan dan

worden volstaan met de aantekening dat de gesprekken zijn gehouden. Er zijn geen redenen aanwezig voor verdere bemiddeling en een beroep op de kantonrechter wordt afgeraden. Het verzoek om naleving van artikel 27 lid 1 onder g WOR is ongegrond.

Commentaar

Het standpunt van de Bedrijfscommissie dat een regeling voor functioneringsgesprekken geen regeling voor personeelsbeoordeling vormt, valt wel te verdedigen, maar is anderzijds wel uiterst formeel. Hoewel dit onderscheid inderdaad in het personeelsbeleid wel wordt aangehouden, is het toch dikwijls onvermijdelijk dat er enige samenhang is tussen functionerings- en beoordelingsgesprekken. Verslagen van functioneringsgesprekken gaan op een bepaald moment toch een rol spelen in de beoordeling en dat is ook begrijpelijk. Ook het feit dat volgens de regeling de verslagen in het personeelsdossier worden bewaard, vormt hiervoor een aanwijzing, alsmede de voorziening (en door de Bedrijfscommissie overbodig geachte) beroepsmogelijkheid. Dit geeft al aan dat ook in de Openbare bibliotheek Dordrecht de praktijk soms harder is dan de leer.

Ook als men van het formele standpunt van de Bedrijfscommissie uitgaat, zou het overigens nog de vraag kunnen zijn of het concrete geschilpunt (het bewaren van de verslagen) niet onder het instemmingsrecht valt. Sinds vorig jaar heeft de ondernemingsraad dat immers ook ten aanzien van regelingen omtrent de registratie van de persoonsgegevens (zie artikel 27, lid 1 onder k WOR).

De volgende vraag is of bij een verzoek om bemiddeling moet worden volstaan met een oordeel over de vraag of de kwestie onder het instemmingsrecht valt. Mijns inziens zou het goed zijn als een Bedrijfscommissie, ook als deze de or formeel niet bevoegd acht, zou trachten een oplossing te vinden voor het voorgelegde probleem. Bijvoorbeeld zou kunnen worden getracht om partijen tijdens een zitting nader tot elkaar te brengen. In dit geval is dat kennelijk niet gebeurd. Wel wordt ten overvloede geadviseerd dat de betrokkenen het verslag zelf bewaren, waarmee kennelijk wordt bedoeld te zeggen dat dit verslag buiten het personeelsdossier zou blijven. In de formele scheiding tussen functionerings- en beoordelingsgesprekken die de Bedrijfscommissie aanhoudt, is dat een logische gedachte. Mij maakt dit echter te meer duidelijk dat deze formele scheiding moeilijk houdbaar is en dat deze leidt tot gewrongen constructies.

Deze rubriek behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr drs Cees van Leeuwen, advocaat en specialist medezeggenschap bij Derks, Star Busmann, Hanotiau te Utrecht en prof. mr Guus Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Leiden