

BEZWAAR- en BEROEPSPROCEDURE

Tegen een indelingsbesluit in de zin van artikel 8a van de CAO kan door de werknemer wiens functie (opnieuw) is ingedeeld bezwaar worden gemaakt.

Bezwaar begint altijd met het vragen van een toelichting door de werknemer aan zijn manager. Binnen 6 weken nadat de werknemer om een toelichting heeft gevraagd, zal hierover een gesprek plaatsvinden met zijn manager. De conclusies van dit gesprek worden vastgelegd door de manager. De afdeling People & Culture wordt in kennis gesteld van het feit dat het gesprek heeft plaatsgehad en welke de conclusies zijn. Indien de werknemer de indeling alsnog accepteert, wordt door de werknemer noch door de manager verdere actie ondernomen.

Indien de manager en de werknemer het erover eens zijn dat een ander indelingsniveau van toepassing zou moeten zijn, maken zij gezamenlijk bezwaar.

Indien na het gesprek met de manager blijkt dat alleen de werknemer niet overtuigd is van de juistheid van het indelingsbesluit, kan door de werknemer zelf schriftelijk bezwaar worden gemaakt tegen het indelingsbesluit. De werknemer beschrijft in zijn bezwaarschrift de argumenten op grond waarvan hij meent dat het indelingsbesluit onjuist is.

Het schriftelijk bezwaar, hetzij door manager en werknemer samen, hetzij door alleen de werknemer, dient binnen 6 weken na de datum waarop het bezwaar door hen samen is besproken, aan People & Culture te worden verzonden.

In het schriftelijk bezwaar dient te worden vermeld waarom de werknemer (en eventueel de manager) vindt dat de functie verkeerd is ingedeeld. Aan de hand van het functiefamilie-model wordt het bezwaar opgesteld. Eventuele bezwaren tegen de procesgang worden ook vermeld. Het schriftelijke bezwaar wordt naar People & Culture gezonden en getoetst of het proces juist is verlopen. Indien tekortkomingen worden geconstateerd, wordt de werknemer in staat gesteld alsnog aan de procedurevereisten te voldoen.

Het indelingsbezwaar wordt behandeld door de bezwaarcommissie. Deze commissie is een paritaire commissie bestaande uit de manager van de werknemer, de People manager en de voorzitter van de OR. Deze commissie zal met name toetsen of het indelingsproces juist is verlopen. Als regel zal de commissie binnen vier weken nadat het bezwaarschrift bij HR is ingediend een uitspraak doen, waarna haar besluit schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld.

Indien de werknemer het niet eens is met het besluit van de bezwaarcommissie, kan de werknemer zich wenden tot de HR-manager en verzoeken om een waardering via een functiewaarderingsexpert of wordt in de gelegenheid gesteld een deskundige functiewaarderingsspecialist van een vakorganisatie te raadplegen. De bezwaarcommissie beslist (eventueel in overleg met de directie) vervolgens binnen 6 over de definitieve indeling van de functie. De werknemer wordt ten slotte schriftelijk van deze beslissing op de hoogte gesteld