

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Strafoplegging. Onthouden van periodieke salarisverhoging en terugvordering wegens onterecht uitbetaalde reiskostenvergoeding. Verantwoordelijkheid voor voldoen aan voorwaarden bij indienen aanvraag IKB-vergoeding.

[www.geschillencommissierijk.nl](http://www.geschillencommissierijk.nl)

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00183	
<b>Datum uitspraak</b>	17-03-2023	
<b>Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk</b>	<input type="checkbox"/> Een beoordeling over uw functioneren <input type="checkbox"/> Of uw werkzaamheden passen binnen uw functiegroep van het Functiegebouw Rijk. <input type="checkbox"/> Of aan uw werkzaamheden wel de goede salarisschaal is verbonden. <input checked="" type="checkbox"/> Een straf die uw werkgever u wil opleggen. <input type="checkbox"/> Een aantal onderwerpen rond uw begeleiding naar ander werk bij het VWNW-beleid <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of u wordt benadeeld omdat u een vermoeden van een misstand heeft gemeld. <input type="checkbox"/> Het antwoord op de vraag of het redelijk is om van u te verlangen dat u na outsourcing van uw werkzaamheden minimaal zes maanden probeert te wennen aan de nieuwe situatie, voor u gebruik maakt van uw recht op terugkeer. <input type="checkbox"/> Een aanvraag voor een vergoeding procedure bij benadeling (dit geldt ook als de werkgever niet tijdig beslist op een aanvraag). <input type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Hoofdstuk 15, paragraaf 9.1	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft gedurende een langere periode een vaste, hoge vergoeding voor woon-werkverkeer uitbetaald gekregen. In dezelfde periode is hij verschillende keren naar andere werkplekken gedetacheerd op basis van een detacheringsovereenkomst. Bij een van deze detacheringen heeft de werknemer voor woon-werkverkeer gebruik gemaakt van een door de werkgever verstrekte Openbaar Vervoer -kaart. Daarbij heeft de werknemer verzuimd de uitbetaling vaste hoge vergoeding voor woon-werkverkeer stop te laten zetten. De werkgever vindt dat de werknemer dit wel had moeten doen, en dat hij door dit na te laten zich niet heeft gedragen zoals een goed werknemer betaamt.

Daarnaast verwijt de werkgever de werknemer dat hij enkele malen ten onrechte gebruik zou hebben gemaakt van het Openbaar Vervoer, eerste klasse. Volgens de werkgever had de werknemer met de tweede klasse moeten reizen.

Ten slotte verwijt de werkgever de werknemer dat hij ten onrechte een declaratie voor een IKB-vergoeding voor inrichting van de thuiswerkplek heeft ingediend. Volgens de werkgever wist de werknemer dat hij niet aan de hierbij geldende voorwaarden had voldaan.

De werkgever heeft de werknemer een straf opgelegd, namelijk dat de werknemer voor de periode van twee jaar van periodieke salarisverhogingen wordt uitgesloten. Daarnaast moet de werknemer de verschillende vergoedingen volgens de werkgever terugbetalen.

De werknemer is het niet eens met de strafoplegging en de terugvordering van de verschillende vergoedingen. Volgens de werknemer hadden partijen afgesproken dat de werknemer de vaste hoge vergoeding voor woon-werkverkeer permanent zou krijgen. De vergoeding zou daarbij gedeeltelijk dienen ter compensatie voor het niet inlossen van door de werkgever gewekte verwachtingen over het salaris. Deze verwachtingen zou de werkgever volgens de werknemer hebben gewekt rondom een interne sollicitatieprocedure. Verder vindt de werknemer dat hij uit mededelingen van de werkgever mocht afleiden dat hij met de eerste klasse van het Openbaar Vervoer mocht reizen, en dat hij de declaratie voor de IKB-vergoeding op een correcte manier met zijn leidinggevende had afgestemd.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie gelooft de werknemer dat hij in de veronderstelling verkeerde dat hij een bijzondere afspraak over de vaste hoge reiskostenvergoeding met de werkgever had gemaakt. Volgens de commissie was dit echter een verkeerde veronderstelling, nu de betreffende afspraak nooit zo door de werkgever bedoeld kon zijn. Dit onder meer nu de afspraak niet in het wettelijke fiscale kader past. Dat had de werknemer volgens de commissie kunnen, en moeten weten, mede gezien zijn opleidingsniveau en functie. De werknemer had de uitbetaling van de vergoeding dus moeten laten stopzetten. Dit temeer nu hij al eerder erop was gewezen dat hij zelf gewijzigde omstandigheden die invloed op vergoedingen hebben in P-Direkt moest invoeren, en omdat aan alle werknemers gevraagd werd de uitbetaling van reiskostenvergoedingen stop te laten zetten in verband met het thuiswerkbeleid gedurende de coronaperiode.

Het verwijt rondom het reizen met de eerste klasse van het Openbaar Vervoer vindt de commissie ook terecht. Volgens de commissie mocht de werknemer uit de uitingen van de werkgever niet opmaken dat hij met de eerste klasse mocht reizen.

De commissie vindt het verwijt rondom de IKB-declaratie niet terecht. Weliswaar voldeed de aanvraag niet aan alle voorwaarden, maar hiervoor draagt de werkgever volgens de commissie ook een zekere verantwoordelijkheid. De voorwaarde waar niet aan werd voldaan betrof namelijk de aanwezigheid van een telewerkovereenkomst, waarvan de leidinggevende wist of had moeten weten dat deze niet was opgesteld. De teamleider had de declaratie bovendien beter moeten controleren, alvorens de uitbetaling van de declaratie goed te keuren. Ten slotte is niet gebleken dat de werknemer met opzet een onterechte declaratie heeft ingediend.

De conclusie van de uitspraak van de commissie is dat de opgelegde straf in stand kan blijven, en dat de werknemer de vergoedingen moet terugbetalen, behalve de vergoeding voor de inrichting van de telewerkplek. Verder adviseert de commissie de partijen om met elkaar in gesprek te treden over de ontevredenheid van partijen over situaties in het verleden die een verdere vruchtbare samenwerking zou kunnen belemmeren.

## Over de uitspraken van de commissie en deze samenvatting

De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. De uitspraak is echter niet bindend. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren. Dit is bepaald in § 16.2 van de cao.

Deze samenvatting is een vereenvoudigde, geanonimiseerde weergave van de officiële uitspraak van de commissie. Aan de samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend.