

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Anonieme meldingen bij de vertrouwenspersoon leiden tot een ontzegging van de toegang tot de werklocatie en herplaatsing.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00225	
Datum uitspraak	31-01-2023	
Categorie(ën)verschil van mening, zoals genoemd § 16.2 van de Cao Rijk	<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 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 checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
Relevante cao-bepaling(en)	Hoofdstuk 15	
Uitkomst zaak	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer die in deze zaak als verzoeker optreedt heeft enkele jaren geleden bij zijn leidinggevende melding gemaakt van een integriteitschending door een collega. Deze melding is volgens verzoeker niet adequaat opgepakt. Een jaar na de melding maken een aantal personen bij de vertrouwenspersoon anoniem melding van sociaal onveilig gedrag door verzoeker. Op basis van de anonieme meldingen laat de werkgever verzoeker thuiswerken en mag verzoeker niet op kantoor komen. Nadat er in de periode dat verzoeker thuiswerkt nog twee anonieme meldingen bij de vertrouwenspersoon zijn gedaan, is de werkgever van mening dat er geen goede basis meer is om de samenwerking op de afdeling voort te zetten. De werkgever wil verzoeker daarom overplaatsen naar een andere afdeling. Hier is verzoeker het niet mee eens en hij maakt bezwaar.

Verzoeker voert aan dat hij zich niet kan verweren tegen anonieme meldingen waarvan hij de inhoud niet kent. De beslissing om hem de toegang tot de werkplek te ontfemen en hem thuis te laten werken kan daarom niet alleen op anonieme meldingen worden gebaseerd. De werkgever heeft naar aanleiding van de anonieme meldingen geen onderzoek verricht en heeft bovendien geen actie ondernomen om de situatie te normaliseren om hem te laten terugkeren op de werkvloer.

Volgens de werkgever is de melding van een integriteitschending afgehandeld en hoeft de werkgever geen terugkoppeling te geven aan verzoeker vanwege de privacy van de collega. De werkgever is verantwoordelijk voor het creëren van een veilige werkomgeving voor haar werknemers en dient daarbij (anonieme) klachten serieus te nemen. Omdat de klachten anoniem zijn is het niet mogelijk om een klachtprocedure of mediation op te starten. Het vertrouwen tussen partijen blijkt onvoldoende meer aanwezig waardoor herplaatsing noodzakelijk is,

In de procedure bij de Geschillencommissie vordert verzoeker dat de werkgever alsnog adequate opvolging geeft aan zijn melding van een integriteitsschending. Daarnaast wenst verzoeker dat de werkgever de inhoud van de anonieme meldingen toelicht en dat verzoeker voldoende waarborgen geboden worden om een andere functie binnen de organisatie te zoeken en dat de werkgever voorkomt dat hij door de situatie wordt benadeeld.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Volgens de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR) dient de werkgever een veilig werkklimaat te scheppen waarin integriteitsvraagstukken bespreekbaar zijn. Een leidinggevende hoort de medewerker die melding maakt van niet integer gedrag te steunen en waar nodig te beschermen. De Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (BIPO) geeft aan dat de ambtenaar die te goeder trouw een integriteitsschending meldt beschermd wordt tegen benadeling en geïnformeerd wordt over de procedure, ook als er geen onderzoek naar de melding wordt gedaan. De commissie oordeelt dat de werkgever verzoeker dient te informeren over het verloop van de procedure, de procedurele uitkomst en de afdoening van de melding van de integriteitsschending.

Anonieme meldingen over ongewenst gedrag zijn moeilijk te beoordelen, mede omdat aanvullende vragen naar de inhoud van de melding, context en tijdsad niet mogelijk zijn. De vermeend betrokkene kan zich moeilijk verweren. Daarom vereist de beoordeling en de opvolging van deze meldingen extra zorgvuldigheid om te voorkomen dat de vermeend betrokkene ten onrechte wordt beschuldigd. De werkgever heeft niet geprobeerd de juistheid van de meldingen te onderzoeken en is ervan uitgegaan dat de meldingen juist zijn. Omdat verzoeker eerder melding had gemaakt van een integriteitsschending bestond het risico op benadeling vanwege deze eerdere melding. Daarnaast was (ook) bij de werkgever de gedachte aan samenspanning van collega's tegen verzoeker opgekomen. Er bestond daarom aanleiding voor nader onderzoek. Het was bij de werkgever bekend dat de melders afkomstig zijn van de afdeling waar verzoeker werkzaam is. De werkgever had teambreed de veiligheid op de werkvloer kunnen bespreken of mediation kunnen beproeven.

In het proces heeft de werkgever alleen oog gehad voor de veiligheid van de melders maar niet voor de veiligheid van verzoeker. De arbeidsrechtelijke beslissingen kunnen naar het oordeel van de commissie niet slechts gebaseerd worden op de anonieme meldingen en dienen daarom te vervallen. Verzoeker heeft aangegeven dat hij niet meer wil terugkeren naar zijn afdeling. De commissie meent dat de werkgever verzoeker moet begeleiden naar een andere werkplek en ervoor moet zorgen dat verzoeker geen nadeel ondervindt van de anonieme maar niet geverifieerde meldingen.

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.

Voor vragen of opmerkingen over de samenvatting, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de commissie via administratie.caopjuridisch@caop.nl.