

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Verzoek tot intrekken waarschuwing en toekennen immateriële schadevergoeding in verband met onheuse bejegening rondom ziekmelding.

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00231	
<b>Datum uitspraak</b>	03-03-2023	
<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 checked="" type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Hoofdstuk 15	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft zich volgens de werkgever tijdens een door de werkgever georganiseerde feestelijke gelegenheid misdragen door zich op ongepaste en negatieve wijze richting collega's uit te laten over de teamleiding en de regiodirectie. De werkgever heeft een gesprek met de werknemer gepland om in gesprek te gaan over zijn uitlatingen. Voor dit gesprek heeft de werknemer zich wegens ziekte afgemeld. De werkgever heeft vervolgens per brief een waarschuwing aan de werknemer gegeven voor de door hem gedane uitlatingen.

De waarschuwing dient volgens de werkgever als een waarschuwing met gebruikmaking van het instructierecht te worden gezien, onder verwijzing naar artikel 7:660 van het Burgerlijk Wetboek.

De werknemer vindt dat de waarschuwing door de werkgever moet worden ingetrokken. Volgens de werknemer is de brief waarin de waarschuwing wordt gegeven geformuleerd als een berisping en vormt deze daarmee een disciplinaire straf in de zin van hoofdstuk 15 van de CAO Rijk. Voor het opleggen van een dergelijke waarschuwing ontbreekt documentatie en/of andere informatie waarop de waarschuwing is gebaseerd. Ook heeft volgens de werknemer ten onrechte geen hoor- en wederhoor plaatsgevonden. Verder heeft de werknemer gewezen op het niet door de werkgever inwinnen van advies bij de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren (AGFA).

Het verzoek van de werknemer ziet daarnaast op de forse druk die de werkgever volgens de werknemer tijdens zijn ziekte heeft uitgeoefend, om in plaats van afwezigheid wegens ziekte het verloftegoed op te nemen. Volgens de werknemer is hij op een onheuse en onrechtmatige manier bejegend en is zijn gezondheid hierdoor geschaad. Daarom vordert hij ter genoegdoening een symbolische immateriële schadevergoeding ter hoogte van € 1.000,-.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie stelt voorop dat de wijze waarop en de bewoordingen waarin de waarschuwing door de werkgever aan de werknemer is opgelegd, bepalend is voor het antwoord op de vraag of een 'waarschuwing' als een instructie ingevolge artikel 7:660 van het Burgerlijk Wetboek of als een straf (berisping) in de zin van hoofdstuk 15 van de cao Rijk moet worden gekwalificeerd.

In dit geval vindt de commissie dat de waarschuwing gezien de bewoordingen waarmee deze aan de werknemer kenbaar is gemaakt gegeven als een berisping in de zin van hoofdstuk 15 van de cao Rijk moet worden gekwalificeerd. Weliswaar heeft de werkgever aan het slot van de brief heeft overwogen dat hij 'vanwege het lange dienstverband van de werknemer het niet proportioneel acht om een maatregel op te leggen zoals genoemd in hoofdstuk 15 van de cao Rijk' en dat de werknemer 'uitdrukkelijk wordt gewaarschuwd dat indien soortgelijk gedrag zich in de toekomst weer voordoet, een disciplinaire maatregel serieus in overweging zal worden genomen'. Maar de commissie constateert dat in de brief staat dat het een 'officiële waarschuwing' betreft. Verder wordt in de brief verwezen artikel 6, eerste lid, van de Ambtenarenwet, en vermeld dat 'het gedrag van de werknemer niet passend is voor hetgeen van een ambtenaar mag worden verwacht'. Hoewel de brief niet helemaal eenduidig is, vindt de commissie dat deze als berisping moet worden gezien.

Bij een voorgenomen strafoplegging dient de werknemer op grond van de cao in de gelegenheid worden gesteld zijn kant van het verhaal te vertellen. De volgende vraag die de commissie moest beantwoorden was daarom of de werkgever mocht volstaan met het geplande gesprek, dat door de werknemer wegens ziekte is afgezegd, en de ondernomen pogingen nadien om tot een gesprek te komen.

De commissie constateert dat de pogingen van de werkgever om na het afgezegde gesprek alsnog tot een gesprek met de werknemer te komen, hoewel prijzenswaardig, allemaal ná het opleggen van de berisping hebben plaatsgevonden. Hoor- en wederhoor dienen volgens de commissie plaats te vinden vóórdat de werkgever overgaat tot het opleggen van een straf. Volgens de commissie had het minstens in de rede gelegen om, nu de werknemer niet in staat was wegens ziekte het gesprek bij te wonen, hem een schriftelijke toelichting te vragen. Bij het nalaten hiervan is het recht op hoor en wederhoor van de werknemer geschonden. Nu herstel van dit gebrek niet meer mogelijk is en omdat de werknemer inmiddels niet meer bij de werkgever werkzaam is, vindt de commissie dat de waarschuwing (berisping) door de werkgever dient te worden ingetrokken.

Van forse druk of een enige onheuse, onrechtmatige bejegening van de werkgever jegens de werknemer is de commissie niet gebleken. De vordering van een symbolische immateriële schadevergoeding ter hoogte van € 1.000,- heeft de commissie dan ook afgewezen.

# 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.