

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Strafoplegging. Werknemer heeft een schriftelijke berisping gekregen omdat hij niet wil meewerken aan een onderzoek naar de vermissing/diefstal van e-devices bij de werkgever en hij geen gehoor heeft gegeven aan een dienstopdracht.

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00034	
Datum uitspraak	23-05-2023	
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 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
Relevante cao-bepaling(en)	Artikel 15	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

Bij de werkgever is een groot aantal e-devices gestolen. De werkgever heeft een extern onderzoeksbureau ingeschakeld om onderzoek te doen naar omstandigheden waaronder de diefstal kon plaatsvinden en of er mogelijk sprake is van interne betrokkenheid bij de diefstal. Alle medewerkers die toegang hebben tot de beveiligde opslagruimte van de e-devices zijn uitgenodigd voor een gesprek met het onderzoeksbureau.

Verzoeker wil niet in gesprek met het onderzoeksbureau en geeft daarvoor een aantal argumenten. Zijn belangrijkste argument is dat de werkgever bij het onderzoek de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (BIPO) niet toepast en gebruik maakt van een onderzoeksmethode die in het vooronderzoek niet toegepast mag worden. De BIPO moet volgens verzoeker ook toegepast worden als er nog geen specifieke persoon in beeld is waarnaar onderzoek wordt gedaan. Zolang de werkgever niet expliciet de BIPO van toepassing verklaart mag hij zijn medewerking aan het onderzoek weigeren.

De werkgever probeert verschillende malen in gesprek te gaan met verzoeker om erachter te komen waarom verzoeker niet mee wil werken aan het onderzoek. De werkgever is van mening dat verzoeker zich als goed ambtenaar moet gedragen en dat hij als goed werknemer mee moet werken aan het onderzoek. De BIPO is volgens de werkgever pas van toepassing als het onderzoek zich richt tegen een specifieke persoon.

Verzoeker en werkgever discussiëren over het wel of niet van toepassing zijn van de BIPO maar komen niet tot elkaar en verzoeker meent dat hij op terechte gronden zijn medewerking aan het onderzoek mag weigeren. Uiteindelijk leidt dit ertoe dat de werkgever verzoeker de dienstopdracht geeft om in gesprek te gaan met het onderzoeksbureau. Verzoeker doet dat niet waarna de werkgever verzoeker een schriftelijke berisping oplegt. Daar is verzoeker het niet mee eens en hij legt de zaak voor aan de geschillencommissie.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

Het algemene uitgangspunt van de arbeidsovereenkomst is dat werkgever en werknemer zich over en weer ten opzichte van elkaar gedragen als goed werkgever en goed werknemer en dat zij rekening houden met elkaars belangen. Voor verzoeker geldt ook de verplichting zich als goed ambtenaar te gedragen en de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit de functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen.

De commissie is van oordeel dat de opdracht om mee te werken aan het onderzoek een redelijke opdracht is. In deze zaak heeft de werkgever een belang om diefstal van e-devices tegen te gaan en de interne betrokkenheid van medewerkers uit te sluiten. Verzoeker heeft er belang bij dat de werkgever zijn rechten in het onderzoek respecteert.

Verzoeker is niet met zijn werkgever in gesprek gegaan over de reden waarom hij niet wil meewerken aan het onderzoek. Na een aantal maanden is hij de discussie over het van toepassing zijn van de BIPO gestart. De werkgever is niet altijd duidelijk geweest over de toepassing van de BIPO en daardoor is verwarring ontstaan. Deze onduidelijkheid rechtvaardigt naar het oordeel van de commissie echter niet dat verzoeker een redelijke opdracht niet opvolgt.

De commissie stelt vast dat, volgens de BIPO, gesprekken met medewerkers ook in het vooronderzoek mogelijk zijn. De rechten van verzoeker op grond van de BIPO zijn niet in het geding geweest. De commissie volgt verzoeker niet in zijn stelling dat hij niet hoeft mee te werken aan het onderzoek als de werkgever de BIPO niet expliciet van toepassing verklaart, en verwijst naar de volgende uitspraken: ECLI:NL:GHAMS:2022:3605 en ECLI:NL:RBSGR:2007:BB5674.

Ondanks vele verzoeken heeft verzoeker geen medewerking verleend aan het onderzoek, ook niet nadat hij daartoe een dienstopdracht heeft gekregen. Het meermaals niet opvolgen van een redelijke opdracht en het niet (onder protest) opvolgen van een dienstopdracht leidt naar het oordeel van de commissie tot het terecht opleggen van een schriftelijke berisping.

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.