

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Raadplegen sociale media werknemer voorafgaand aan interne sollicitatie.

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2023/00053	
<b>Datum uitspraak</b>	16-06-2023	
<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 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>	-	
<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 intern gesolliciteerd op een andere functie. De sollicitatieprocedure bestond uit twee rondes. De werknemer was de eerste ronde doorgekomen. Bij de tweede ronde heeft het sollicitatiecomité de werknemer enkele vragen gesteld omtrent zijn gebruik van sociale media. Hierbij bleek dat leden van het sollicitatiecomité van de inhoud van uitingen van de werknemer op sociale media op de hoogte waren. De werknemer werd over enkele van deze uitingen bevraagd. De werknemer heeft hierop aangegeven dat hij de aanleiding voor deze vragen niet goed begreep omdat zijn privé-opvattingen naar zijn inzicht niet direct relevant waren voor de uitoefening van de functie. De werknemer is uiteindelijk afgewezen voor de functie.

De werknemer heeft de werkgever na het tweederondegesprek laten weten dat hij het niet eens is met de wijze waarop het gesprek verlopen is. De werknemer vraagt de werkgever daarom het advies van het sollicitatiecomité naast zich neer te leggen en het tweederondegesprek over te doen met een nieuw sollicitatiecomité. De werkgever wijst dit verzoek af.

In zijn verzoek aan de geschillencommissie brengt de werknemer naar voren dat het volgens hem niet is toegestaan om in het kader van een sollicitatieprocedure sociale media van werknemers te raadplegen zonder hen van tevoren hierover te informeren. Door dit wel te doen en hem hierover te ondervragen heeft het sollicitatiegesprek volgens de werknemer een negatieve wending gekregen. Verder vindt de werknemer dat zijn vrijheid van meningsuiting door de handelwijze van het sollicitatiecomité onder druk komt te staan. Het hanteren van de persoonlijke mening van een werknemer zou volgens de werknemer in strijd zijn met het discriminatieverbod.

De werkgever brengt ten eerste naar voren dat een medewerker in de betreffende functie zich bijzonder goed bewust moet zijn van de mogelijke impact van uitingen op sociale media op zijn of haar uitstraling en functioneren als overheidsfunctionaris. Nadat leden van het sollicitatiecomité van uitingen op sociale media van de werknemer op de hoogte waren geraakt die hierover vragen opriepen, was het volgens de werkgever gerechtvaardigd deze vragen tijdens het tweederondegesprek te stellen. Verder wijst de werkgever erop dat de werknemer uiteindelijk niet vanwege dit aspect, maar om een andere reden voor de functie is afgewezen. Volgens de werkgever is het overdoen van het tweederondegesprek praktisch onmogelijk. Bovendien is de vacature inmiddels al vervuld.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is het met de werknemer eens dat een werkgever niet onaangekondigd in het kader van een sollicitatieprocedure de sociale media van een werknemer mag raadplegen. Als een werkgever vanwege de aard van de functie een gerechtvaardigd belang heeft om de sociale media van een potentiële werknemer in te zien, dan moet de kandidaat hierover van tevoren worden geïnformeerd, bijvoorbeeld door dit in de vacaturetekst te vermelden.

In dit specifieke geval vindt de commissie dat de werkgever, nu de leden van het sollicitatiecomité nu eenmaal van uitingen op sociale media van de werknemer op de hoogte waren, de werknemer hier voorafgaand aan het tweederondegesprek over had moeten informeren, en hem in kennis moeten stellen dat de omgang met sociale media een belangrijk thema zou vormen bij de tweede sollicitatieronde.

De werkgever kan vanwege de aard van de functie een gerechtvaardigd belang hebben om tijdens een sollicitatiegesprek vragen te stellen over hoe de kandidaat omgaat met sociale media en met het gescheiden houden van zakelijke standpunten en privé-meningen. In het onderhavige geval had de werkgever dit naar het oordeel van de commissie echter meer in algemene termen moeten doen, zonder naar de privémening van de werknemer te vragen. Door dit toch te doen heeft de werkgever het risico laten ontstaan dat bij de werknemer de indruk ontstond dat het de werkgever om de daadwerkelijke inhoud van zijn persoonlijke opvattingen ging.

De commissie kan zich goed voorstellen dat deze zaken de dynamiek van het tweederondegesprek negatief hebben beïnvloed.

Het gesprek is echter nu eenmaal al zo verlopen, en de vacature is al vervuld. De commissie vindt dat dit niet meer ongedaan kan worden gemaakt. De commissie volstaat daarom met de vaststelling dat de werkgever in dit geval niet correct tegen de werknemer heeft gehandeld.

## 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](mailto:administratie.caopjuridisch@caop.nl).