

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Schriftelijke waarschuwing

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00114	
Datum uitspraak	28-09-2023	
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)	Paragraaf 1.7 en bijlage 1	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/>	(Deels) gegrond
	<input checked="" type="checkbox"/>	(Deels) ongegrond
	<input type="checkbox"/>	Niet-ontvankelijk

Waar gaat de zaak over?

De werknemer ontvangt een schriftelijke waarschuwing wegens zijn houding en gedrag. De werknemer heeft op een dag aangegeven dat hij niet in staat was om op werk te verschijnen omdat het treinverkeer ontregeld was. Hij heeft aangegeven wel thuis te kunnen en willen werken. De werkgever gaat hier niet in mee en verwacht de werknemer alsnog op de werkplek. De werkgever geeft aan dat er wel degelijk treinen rijden en dat de werknemer gelet op de aard van zijn functie niet thuis kan werken. De werknemer komt na enkele telefoontjes en de tussenkomst van de leidinggevende van zijn leidinggevende alsnog met de auto naar de werkplek.

De werkgever vindt het gedrag en de houding niet passen bij wat van een goed werknemer en ambtenaar mag worden verwacht. Na het incident is er een gesprek gevoerd tussen de werkgever en de werknemer over zijn gedrag. De werknemer blijft daarbij volharden in de juistheid van zijn stelling en toont geen inzicht in zijn eigen handelen. De werkgever besluit daarom een officiële schriftelijke waarschuwing op te leggen.

De werknemer is het niet eens met deze waarschuwing omdat hij vindt dat de waarschuwing is gebaseerd op onjuistheden. Hij is ook bang dat de waarschuwing van invloed kan zijn op zijn verdere loopbaan. De werknemer verzoekt om de waarschuwing in te trekken.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie verklaart het verzoek ongegrond. Op grond van de gezagsbevoegdheid van de werkgever staat het de werkgever vrij om aanwijzingen te geven over de wijze waarop de werknemer invulling dient te geven aan zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Deze instructies kunnen ook worden geuit in de vorm van een waarschuwing.

Het is niet vast komen te staan dat er helemaal geen treinen reden op de desbetreffende ochtend. De commissie merkt op dat het de verantwoordelijkheid is van de werknemer om (tijdig) op werk te verschijnen, ongeacht welk vervoersmiddel daarvoor wordt gebruikt.

Het gaat hier niet om een strafmaatregel in de zin van de cao, maar om een waarschuwing. Met een waarschuwing kan de werkgever de werknemer bewust maken van zijn ongewenste gedrag en hem stimuleren om herhaling te voorkomen of verbeteringen aan te brengen. Mede omdat de werknemer in zijn standpunt is blijven volharden is de commissie van oordeel dat de waarschuwing niet onredelijk of onevenredig zwaar is.

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.