

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Waarschuwing en overplaatsing wegens ongewenste omgangsvormen.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023/00008	
Datum uitspraak	11-07-2023	
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)	H15	
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 heeft een leidinggevende functie aan het hoofd van een vestiging van de organisatie. De leidinggevende heeft herhaaldelijke stevige discussies met verschillende medewerkers over de manier waarop werkprocessen zijn ingericht en hun bijdrage aan de verbetering hiervan. Op een dag vindt opnieuw een woordenwisseling tussen de werknemer en een van de collega's plaats, waarbij laatstgenoemde zich bedreigd en geïntimideerd voelt. De werkgever besluit de werknemer hiervoor een waarschuwing te geven en hem naar een andere locatie over te plaatsen omdat een vruchtbare verdere samenwerking op de eigen locatie niet meer mogelijk lijkt.

De werknemer is het niet eens met het besluit van de werkgever. Volgens hem zijn de waarschuwing en de overplaatsing eigenlijk als strafoplegging in de zin van hoofdstuk 15 van de cao aan te merken. De werknemer vindt dat hij al lange tijd een veel te hoge werkdruk had doordat de andere leden van het managementteam slechts beperkt beschikbaar waren. De woordenwisseling met de collega ging over een werkproces dat al jarenlang niet goed verliep en waar de betreffende collega die hier voor verantwoordelijk was zich laconiek over opstelde. De werknemer erkent dat hij met stemverheffing heeft gesproken, maar volgens hem heeft hij de collega niet bedreigd of geïntimideerd. De werknemer vindt het niet terecht en buitenproportioneel dat hem kort na de woordenwisseling de toegang tot de locatie is ontzegd voordat hij zijn visie op de gebeurtenissen naar voren kon brengen. De werknemer is het er niet mee eens dat dit besluit is genomen voordat een onafhankelijk onderzoek naar de gebeurtenissen was ingesteld. De manier waarop in de organisatie over de gebeurtenissen is gecommuniceerd vindt de werknemer bovendien onzorgvuldig.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat het niet om een strafoplegging gaat, maar om een terechte waarschuwing en een ordemaatregel vanwege een onhoudbare situatie. De waarschuwing was volgens de werkgever terecht omdat de werknemer zich niet als goed werknemer heeft gedragen. De werkgever erkent dat de werknemer onder hoge druk stond, maar volgens de werkgever rechtvaardigt dit niet de manier waarop de werknemer zich heeft gedragen. Dit temeer nu de werknemer een leidinggevende functie bekleedt en daarmee een voorbeeldfunctie vervult. De werkgever bovendien dat zij redelijke voorstellen heeft gedaan voor de hervatting van de werkzaamheden van de werknemer op een andere locatie. Volgens de werkgever had de werknemer deze voorstellen als goed werknemer moeten accepteren. De werkgever vindt dat zij de werknemer voldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn zienswijze naar voren te brengen voorafgaand aan de besluitvorming. Een onafhankelijk onderzoek was volgens de werkgever niet nodig, nu tussen partijen geen discussie bestond over wat er gebeurd was.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie vindt het niet onterecht dat de werkgever de werknemer voor zijn gedragingen heeft gewaarschuwd. Dit omdat tijdens de procedure vast is komen te staan dat de werknemer meerdere keren voorafgaand aan het incident met zijn collega op zijn manier van communiceren is aangesproken. De werknemer heeft bovendien erkend dat hij met stemverheffing heeft gesproken, en dat hij zich niet heeft gedragen zoals dit had gemoeten. De commissie is het met de werkgever eens dat van de werknemer had mogen worden verwacht dat hij onder moeilijke omstandigheden het hoofd koel hield.

Volgens de commissie heeft de werkgever bij de verder afhandeling van de gebeurtenissen niet geheel zorgvuldig gehandeld. Dit onder meer vanwege de ontzegging tot de werkplek voordat de werknemer zijn kant van het verhaal had kunnen vertellen, en door de manier waarop de werkgever intern over de gebeurtenissen heeft gecommuniceerd. Verder is de werkgever niet duidelijk geweest of een feitenonderzoek zou worden ingesteld, en is begrijpelijk dat de manier waarop de werkgever deze optie meerdere keren ter sprake heeft gebracht door de werknemer als dreigend werd ervaren. Volgens de commissie was een feitenonderzoek overigens niet noodzakelijk nu partijen het in de kern eens waren over wat was voorgevallen. Het uiteindelijke besluit om de werknemer niet meer op de locatie terug te laten keren vindt de commissie niet onredelijk, nu duidelijk is dat veel medewerkers niet meer met hem willen samenwerken, en de werkgever hierbij meteen een voorstel voor een vergelijkbare functie op een andere werklocatie heeft gedaan.

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.