

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Strafoverplaatsing wegens grensoverschrijdend gedrag.

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2022/00129	
<b>Datum uitspraak</b>	04-07-2022	
<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 type="checkbox"/> Overige onderwerpen	
<b>Relevante cao-bepaling(en)</b>	Paragraaf 15.1	
<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 is al geruime tijd werkzaam bij de werkgever. De leidinggevende ontvangt op enig moment van een collega van de werknemer informatie over (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag van de werknemer jegens één of meerdere collega's. De werknemer wordt op non-actief gesteld met behoud van loon.

Na onderzoek door het Bureau Integriteit van de werkgever heeft de werkgever geconcludeerd dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Volgens de werkgever heeft de werknemer gehandeld in strijd met de Gedragscode Integriteit Rijk en de Gedragscode van de organisatie. De gedragingen van werknemer worden als een vorm van (ernstig) verwijtbaar handelen/plichtsverzuim aangemerkt, zodat een straf aan de werknemer wordt opgelegd.

De werkgever heeft overwogen om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Bij de uiteindelijke strafoplegging heeft de werkgever rekening gehouden met de leeftijd van de werknemer, zijn arbeidsverleden, de inzet die hij altijd heeft getoond, de impact die de periode van het onderzoek op de familie zal hebben gehad, de constatering dat eerdere signalen van mogelijk grensoverschrijdend gedrag intern niet voldoende zijn opgepakt en in het bijzonder dat de werknemer na de melding meteen hulp heeft gezocht om inzicht te krijgen in zijn foutieve gedragingen. Dit alles afgewogen legt werkgever de straf op van overplaatsing naar een andere locatie. De werkgever wil door de overplaatsing spanningen op de werkvloer tussen werknemer en zijn collega's in de toekomst voorkomen. De werknemer wordt overgeplaatst naar een locatie die op basis van reistijden de meest passende locatie is. De werknemer zal werkzaam zijn in een functie met een lagere schaal, maar hij behoudt zijn 'oude' salaris.

De werknemer heeft aangevoerd nooit de bedoeling te hebben gehad een grens te overschrijden. De werksfeer was jarenlang hetzelfde waarin veel seksueel getinte opmerkingen en/of grappen over en weer werden gemaakt. De werknemer was zich er niet van bewust dat collega's bang waren een en ander bespreekbaar te maken en dat is niet alleen aan de werknemer te verwijten. De straf van overplaatsing is niet passend in het licht van alle feiten en omstandigheden. Een waarschuwing was beter op zijn plaats geweest. De werkgever heeft een verantwoordelijkheid om de relatie tussen de werknemer en zijn collega's te normaliseren. De functie op de andere locatie is volgens de werknemer niet passend.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie oordeelt dat de werkgever met recht heeft kunnen concluderen dat de gedragingen van werknemer zijn aan te merken als ongewenst of grensoverschrijdend gedrag. De gedragingen, die als seksuele intimidatie in de zin van de Gedragscode Integriteit Rijk kunnen worden gezien, kwalificeren als plichtsverzuim. Hier doet niet aan af dat andere collega's vergelijkbaar gedrag vertonen. De werknemer heeft hierin een eigen verantwoordelijkheid, mede gezien zijn functie. Volgens de commissie wordt de werknemer daarbij niet ten onrechte afgerekend op een nieuw maatschappelijk normenkader. Verzoeker had volgens de commissie kunnen en moeten weten dat hij zich niet op deze manier had moeten gedragen.

Vervolgens gaat de commissie in op de rol die collega's van werknemer en de leidinggevende hebben gespeeld bij de totstandkoming of instandhouding van de sfeer bij de werkgever. Volgens de commissie is dit namelijk relevant bij de beantwoording van de vragen of de werkgever op een passende wijze op het plichtsverzuim heeft gereageerd, of de straf terecht is opgelegd, en of de opgelegde straf proportioneel is.

De commissie constateert dat de leidinggevende van de werknemer al langer op de hoogte lijkt te zijn van de ongewenste gedragingen van de werknemer, maar niet of nauwelijks heeft ingegrepen. Verder heeft de werkgever geen integriteitsonderzoek ingesteld naar collega's van de werknemer die soortgelijk gedrag hebben vertoond, of hen op een andere manier ter verantwoording geroepen. Zo lijkt de werkgever het signaal af te geven dat werknemer als enige verantwoordelijk is voor wat mis gaat op de werkvloer. Volgens de commissie is dat geen terecht signaal.

De commissie oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft gemotiveerd waarom werknemer niet alleen naar een andere locatie moest worden overgeplaatst, maar tegelijkertijd ook in een lager gewaardeerde functie.

De overkoepelende conclusie van de uitspraak is dat het grensoverschrijdende gedrag van de werknemer een strafoplegging rechtvaardigt, maar dat de werkgever met een lichtere straf had moeten volstaan.

## 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).