

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Strafoverplaatsing in een andere functie in een andere regio wegens ontoelaatbaar gebruik zakelijke e-mail voor privédoeleinden.

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00110	
Datum uitspraak	11-07-2022	
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)	Paragraaf 15	
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De mailt vanaf haar zakelijke e-mailadres over een privéaangelegenheid. De e-mail is automatisch ondertekend met haar digitale handtekening vanuit haar functie. De werknemer vraagt met de e-mail dossierstukken op bij een overheidsinstantie. De werknemer vermeldt hierbij niet dat zij namens haar familielid optreedt vanuit een privé-hoedanigheid. Daarnaast belt de werknemer ook met haar zakelijke telefoonnummer over de privéaangelegenheid.

Volgens de werkgever is sprake van een integriteitsschending. De werkgever besluit dat aan de werknemer een straf wordt opgelegd op grond van hoofdstuk 15 van de CAO Rijk. De straf houdt in dat de werknemer voor onbepaalde tijd wordt verplaatst naar een andere functie en werkplek met behoud van rechtspositionele aanspraken.

De werknemer stelt dat de straf niet proportioneel is in verhouding tot de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de opgelegde straf. Zij heeft geen ge- of misbruik willen maken van haar professionele hoedanigheid. De werknemer heeft niet stilgestaan bij het feit dat zij vanaf haar zakelijke adres mailde en dat haar werk-handtekening onder de e-mail stond. Zij e-mailde vanuit huis en had problemen met haar privé-laptop en met het verzenden van bijlagen via haar privé-e-mail. Tot aan het incident had zij een onberispelijke staat van dienst.

De werkgever vindt nog steeds dat terecht is overgegaan tot het verplaatsen van de werknemer. Volgens de werkgever mocht gelet op de functie van werknemer van haar een verregaand integriteitsbewustzijn verwacht worden. De werknemer had ondubbelzinnig en duidelijk moeten vermelden dat de correspondentie een privéaangelegenheid betrof. Daarnaast had het handelen van werknemer een ongewenst en schadelijk effect heeft voor de werkgever.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie oordeelt dat werknemer had moeten behoren te weten dat het optreden in een privéaangelegenheid vanuit haar werk e-mail niet geoorloofd is. Zij had – ook vanaf haar werkplek – andere maatregelen kunnen treffen. De werknemer heeft zich aldus niet gedragen zoals van een goed ambtenaar onder de gegeven omstandigheden mocht worden verwacht. Niet gebleken is van feiten of omstandigheden op grond waarvan dit de werknemer niet kan worden toegerekend.

De commissie vindt overigens dat de onderbouwing van de strafoplegging door de werkgever wel erg summier zijn. Dit ten eerste wat betreft de kenbaarheid van de norm die door de werknemer zou zijn overtreden. De verwijzing door de werkgever naar tamelijk algemeen geformuleerde passages uit de Gedragscode Integriteit Rijk en regeling over omgang met ICT-voorzieningen en een beroep op het eigen verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemer vindt de commissie wat dat betreft te mager. Verder vindt de commissie dat de werkgever duidelijker had moeten onderbouwen waarom juist voor deze straf gekozen is, en niet voor een lichtere. Ten slotte vindt de commissie dat de werkgever duidelijker zou moeten zijn over de functie waarin de werknemer wordt overgeplaatst, de bijbehorende standplaats en voor welke termijn de overplaatsing geldt.

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.