

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Overplaatsing, ordemaatregel, eenzijdige wijziging, melden van affectieve contacten.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2023-00228	
Datum uitspraak	15-12-2023	
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)	Hoofdstuk 15	
Uitkomst zaak	<input checked="" type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer heeft affectieve contacten gehad met een externe relatie van zijn werkgever (hierna: betrokkene). De werknemer verzorgde een opleiding waarbij betrokkene als vrijwilliger optrad. Enige tijd later is betrokkene in dienst getreden bij dezelfde werkgever. Enkele jaren daarna heeft betrokkene de affectieve contacten gemeld bij haar werkgever en aangegeven dat deze contacten door haar als ongewenst zijn ervaren. Betrokkene meldt zich enige tijd later ziek.

De werkgever heeft vastgesteld dat een onveilige werkomgeving is ontstaan. De werkgever stelt zich op het standpunt dat aan de werknemer een verwijt kan worden gemaakt omdat hij de affectieve contacten niet heeft gemeld. De werkgever acht een tijdelijke overplaatsing van de werknemer gerechtvaardigd. Er is namelijk een onwerkbaar situatie op de werkvloer ontstaan en gelet op de medische situatie van betrokkene dient de werknemer tijdelijk te worden overgeplaatst zodat betrokkene aan haar herstel kan werken.

De werknemer stelt dat hem geen verwijt kan worden gemaakt voor het niet melden van de affectieve contacten omdat betrokkene destijds niet in dienst was van de werkgever en geen collegiale, gezags- of functionele relatie bestond tussen hem en de betrokkene. Nu geen disciplinaire maatregel is opgelegd, is er geen grondslag in de (collectieve) arbeidsovereenkomst voor de overplaatsing. De overplaatsing is daarmee een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer stelt dat deze eenzijdige wijziging niet voldoet aan de vereisten gesteld in de vaste jurisprudentie (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:8D1847 (*Stoof/Mammoet*)).

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie verklaart het verzoek (deels) gegrond. De commissie is van oordeel dat de werknemer geen verwijt kan worden gemaakt voor het niet melden van de affectieve contacten. Het aanwezig zijn van een machtsverschil resulteert op grond van de Gedragscode Integriteit Rijk niet automatisch in de verplichting om de affectieve contacten te melden. De Gedragscode Integriteit Rijk geeft aan: *“Het is noodzakelijk om op het werk professioneel en objectief te blijven. Als de relatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het van belang hiervan melding te doen bij de leidinggevende(n).”* De werknemer heeft dus een bepaalde mate van beoordelingsvrijheid. De affectieve contacten hebben hier grotendeels na afloop van de samenwerking plaatsgevonden. Er was dus überhaupt geen werkverhouding meer tussen de werknemer en betrokkene en nergens blijkt uit dat zij nog vaker samen moesten werken. Naar het oordeel van de commissie heeft de werknemer in redelijkheid kunnen besluiten dat de contacten niet problematisch zouden zijn voor zijn professionaliteit en objectiviteit en ook dat er geen reëel risico bestond dat de relatie tot een integriteitsprobleem zou kunnen leiden.

De werkgever is geconfronteerd met de melding van betrokkene waarvan kennelijk voor de werkgever de conclusie gerechtvaardigd was dat voor betrokkene sprake was van een onveilige werkomgeving. Deze commissie velt geen oordeel over de (on)gewenstheid van de affectieve contacten. Het is de taak van de werkgever om te zorgen voor een veilige werkomgeving voor alle werknemers. De werkgever kan ook gedurende de afhandeling van de melding maatregelen treffen om de veilige werkomgeving te herstellen. Het tijdelijk overplaatsen van één van beide werknemers valt daarmee onder zijn instructierecht. Het is dan aan de werkgever om te bepalen of de werknemer of betrokkene wordt overgeplaatst. Het komt de commissie niet onredelijk voor om de werknemer na weging van de wederzijdse belangen tijdelijk over te plaatsen. De overplaatsing van verzoeker moet dan wel in tijd worden beperkt. De werkgever moet dus een (redelijke) uiterste datum aan de ordemaatregel verbinden.

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.