

Geschillencommissie Rijk

# Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

## Inhoudsindicatie:

Strafoplegging. Inhouding 15 IKB-uren. Overtreding Gedragscode Integriteit door wijze van communiceren per e-mail.

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

## Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

<b>Zaaknummer(s)</b>	2023/00234	
<b>Datum uitspraak</b>	27 februari 2024	
<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>	Hoofdstuk 15	
<b>Uitkomst zaak</b>	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

## Waar gaat de zaak over?

De werkgever heeft de werknemer een disciplinaire straf opgelegd, namelijk de inhouding van 15 IKB-uren. Dit omdat de werknemer volgens de werkgever de Gedragscode Integriteit Rijk heeft overtreden, door de toon die hij in een e-mail heeft aangeslagen. Eerder hadden zich ook al twee situaties voorgedaan waar de werknemer op een onzorgvuldige wijze zou hebben gecommuniceerd. Toen is er al een schriftelijke waarschuwing opgelegd.

De werknemer vindt dat de disciplinaire straf van inhouding van 15 IKB-uren niet terecht is opgelegd. Hij voert daartoe meerdere processuele en inhoudelijke bezwaren aan, onder andere dat er geen sprake is geweest van volwaardig hoor- en wederhoor. Ook zou de procedure volgens de werknemer niet zorgvuldig zijn verlopen. De werknemer vindt dat er in de e-mail geen sprake van een communicatiestijl die niet past bij de Gedragscode Integriteit Rijk. Hij heeft ook al excuses aangeboden voor de stevigheid van de betreffende e-mail. Hij vindt het niet terecht is dat de werkgever niet ingaat op de inhoud van zijn e-mail. De werknemer heeft de indruk dat de straf is bedoeld om hiervan af te leiden. De werknemer vraagt de commissie om de strafoplegging te vernietigen. Daarnaast vraagt hij om de werkgever op te dragen alsnog antwoord te geven op zijn vragen en de kosten die hij heeft gemaakt voor juridische ondersteuning te vergoeden.

De werkgever stelt dat de straf terecht is opgelegd en dus moet worden gehandhaafd. De werkgever voert daarbij onder meer aan dat naast het inhoudelijk functioneren ook de houding en het gedrag van een ambtenaar onderdeel vormen van het algehele functioneren, zoals blijkt uit vaste jurisprudentie. Ook rechtvaardigt de wijze van communiceren in de e-mail zichzelf de strafoplegging wegens een overtreding van de Gedragscode Integriteit Rijk, volgens de werkgever. Daarnaast is er sprake van een zich herhalend patroon. De werkgever concludeert dus dat het verzoek moet worden afgewezen.

## Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is het eens met de werknemer dat de werkgever zich niet geheel in lijn met de CAO Rijk heeft gedragen, door het verslag van het gesprek niet aan de werknemer voor te leggen voordat de straf werd opgelegd.

De commissie vindt echter dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen concluderen dat verzoeker zich niet heeft gedragen in overeenstemming met de Gedragscode Integriteit Rijk en/of zoals een goed ambtenaar betaamd. Volgens de commissie heeft de werkgever dan ook de straf op mogen leggen.

De inhouding van een aantal IKB-uren is volgens de commissie naar maatstaven van proportionaliteit niet onredelijk. Wel is door de werkgever niet op een heldere manier onderbouwd waarom voor het aantal van 15 IKB-uren is gekomen. De commissie adviseert om deze afwegingen alsnog te schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.

## 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).