

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Berisping en overplaatsing wegens spuugincident met gedetineerde.

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2022/00034	
Datum uitspraak	11-04-2022	
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)	H15	
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 werkt bij een penitentiaire inrichting. Een gedetineerde heeft de werknemer in het gezicht gespuugd, waarop de werknemer terug heeft gespuugd.

De werknemer meldt het “spuugincident” bij de vestigingsdirecteur. Er vindt een gesprek plaats met de leidinggevende van werknemer en een HRM-medewerker. De plaatsvervangend directeur stelt een onderzoek in en schorst werknemer voor de duur van het onderzoek. Er vindt een vervolgesprek plaats tussen de vestigingsdirecteur en werknemer. Werknemer geeft in dat gesprek aan dat hij niet wist dat terug spuwen niet geoorloofd was. Daarop wordt werknemer geconfronteerd met een eerder door hem opgestelde notitie waaruit afgeleid kan worden dat de werknemer wel bekend was dat terug spuwen niet geoorloofd was. De vestigingsdirecteur beslist na overleg met de leidinggevende van werknemer dat – om een statement te maken – de werknemer wordt overgeplaatst. Daarnaast wordt aan de werknemer een berisping opgelegd.

De werknemer is het er niet mee eens dat de straf als statement wordt ingezet. De werknemer heeft het incident zelf gemeld. Verder is de werknemer van mening dat het niet correct is dat een vertrouwelijk memo in negatieve zin wordt betrokken bij de bepaling van zijn strafmaat.

De werkgever geeft aan dat van werknemer mag worden verwacht dat hij zich professioneel gedraagt. Het terug spuwen is geen professioneel gedrag. De werknemer heeft bewust de confrontatie gezocht en agressief gedrag vertoond. De werknemer heeft zich hiermee niet als goed ambtenaar gedragen en niet gehandeld volgens de kernwaarden zoals opgenomen in de op werknemer van toepassing zijnde Gedragscode. Het toepassen van geweld indien dit niet noodzakelijk is, is onaanvaardbaar. Er wordt streng op gehandhaafd om een veilige werkomgeving te kunnen waarborgen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie is van oordeel dat werknemer heeft gehandeld in een reflex op een smerige en vernederende handeling van de gedetineerde. De werknemer heeft vergelding gezocht door het cellulier een tweede maal te openen en terug te spuwen. Ondanks alle emotie is dat niet correct.

Er is geen sprake geweest van feitelijk fysiek geweld door werknemer. Er hebben zich bij werknemer niet eerder dit soort zaken voorgedaan. Naar het oordeel van de commissie is het opleggen van een sanctie terecht, maar de commissie begrijpt niet waarom werkgever twee straffen heeft opgelegd. Er is geen grond voor een cumulatie van straffen.

De berisping blijft in stand maar de overplaatsing dient te worden ingetrokken.

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.