

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Opleggen van een waarschuwing

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	2024-00197	
Datum uitspraak	25-11-2024	
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)	§ 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 is sinds 22 december 2023 vrijgesteld van haar werkzaamheden bij de werkgever. In eerste instantie tot en met 29 december 2023. De vrijstelling is naderhand verlengd bij berichten van 1 januari 2024 en 7 januari 2024. Partijen waren tijdens de vrijstelling van werkzaamheden aan het onderhandelen over een vaststellingsovereenkomst. Tijdens de vrijstelling van werkzaamheden heeft de werknemer op 19 april 2024 een bericht – op haar werkemail – ontvangen van een leverancier. De werknemer heeft op 24 april 2024 geantwoord op het bericht, waarbij zij een inhoudelijke opmerking heeft gemaakt met daarbij de mededeling dat in het vervolg de offerte naar een collega moet worden gestuurd. De werkgever is kort daarna bewust geworden van die betreffende e-mail van de werknemer. Vanwege de onderhandelingen heeft op 14 mei 2024 een overleg plaatsgevonden. De onderhandelingen zijn uiteindelijk gestopt en partijen hebben geen vaststellingsovereenkomst gesloten. Vervolgens heeft de werkgever op 17 mei 2024 aan de werknemer een schriftelijke waarschuwing opgelegd wegens het verrichten van werkzaamheden terwijl zij was vrijgesteld van werkzaamheden. Daarbij heeft zij een inhoudelijke reactie verstuurd aan de leverancier omtrent de offerte.

De werknemer stelt dat de waarschuwing ten onrechte is opgelegd. Zij voert aan de werkgever haar had moeten horen in het kader van hoor en wederhoor aangezien dat de formele procedure is. Daarnaast heeft de werknemer ten alle tijden aangegeven bereid en beschikbaar te zijn voor het verrichten van haar werkzaamheden. Tot slot stelt zij dat zij niet inhoudelijk heeft gereageerd op het bericht van de leverancier, evenmin heeft zij een standpunt ingenomen.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat terecht een waarschuwing is opgelegd aan de werknemer. De werknemer heeft ondanks de vrijstelling van werkzaamheden – waar zij stilzwijgend mee akkoord is gegaan - werkzaamheden verricht. Door haar antwoord aan de leverancier heeft zij geïmpliceerd dat de werkgever met de verdere inhoud van het voorstel akkoord is, terwijl dit niet het geval is. Ten tweede heeft de werkgever een grote mate van beoordelingsvrijheid om een dergelijke waarschuwing op te leggen. Het betreft geen straf als bedoeld en genoemd in de cao Rijk. Tot slot stelt de werkgever dat de waarschuwing proportioneel is gelet op het handelen van de werknemer.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De commissie oordeelt dat de werkgever redelijkerwijs de werknemer een waarschuwing heeft kunnen opleggen, echter is het niet proportioneel dat dit schriftelijk is gebeurd. De commissie oordeelt dat de werknemer met het lezen maar vooral door het beantwoorden van een bericht van een leverancier in strijd heeft gehandeld met haar vrijstelling van werkzaamheden. De vrijstelling van werkzaamheden is door de werkgever helder gecommuniceerd aan de werknemer. Het is dan ook duidelijk dat de werknemer haar vrijstelling van werkzaamheden heeft overtreden. Dit levert voor de commissie dan ook een gedraging op waarvoor een waarschuwing kan worden opgelegd.

Ondanks dat de commissie de opgelegde waarschuwing passend vindt, stelt de commissie dat de schriftelijkheid van de waarschuwing niet proportioneel is. Ten eerste is het de commissie gebleken dat de leidinggevende van verzoekster in een e-mail van 22 april 2024 nog instructies heeft gegeven aan onder andere verzoekster omtrent een te ontvangen e-mail van een leverancier. Het feit dat verzoekster door de leidinggevende is meegenomen in het bericht ondanks haar vrijstelling van werkzaamheden, laat blijken dat zij wel is geïnstrueerd per e-mail mocht zij het bericht ontvangen.

Ten tweede is ter hoorzitting gebleken dat de werkgever wist dat de werknemer haar e-mail bekeek en communiceerde via de mail. Zo is aangegeven door de leidinggevende dat hij zelf ook via e-mail met de werknemer communiceerde.

Tot slot hebben partijen in het kader van een vaststellingsovereenkomst een gesprek gevoerd op 14 mei 2024. Het is de commissie gebleken dat de werkgever enkele dagen na de verstuurde e-mail van de werknemer aan de leverancier (eind april) hiermee bekend was. Ondanks dat het gesprek op 14 mei 2024 een ander doel had, lag het wel op de weg van de werkgever om deze gedraging aan te kaarten. Des te meer omdat de werknemer aan heeft gegeven de gedraging van de werknemer erg hoog op te nemen.

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.