

Geschillencommissie Rijk

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Inhoudsindicatie:

Waarschuwing

www.geschillencommissierijk.nl

Geanonimiseerde samenvatting uitspraak

Zaaknummer(s)	Geanonimiseerde samenvatting uitspraak zaak 2024-00085	
Datum uitspraak	20-12-2024	
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)		
Uitkomst zaak	<input type="checkbox"/> (Deels) gegrond <input checked="" type="checkbox"/> (Deels) ongegrond <input type="checkbox"/> Niet-ontvankelijk	

Waar gaat de zaak over?

De werknemer is het niet eens met de officiële waarschuwing en wil deze uit zijn personeelsdossier verwijderd hebben. Hij bestrijdt dat hij heeft geweigerd om naar kantoor te komen voor het voortgangsgesprek. Hij heeft alleen aangegeven het niet eens te zijn met de gang van zaken. Hij kreeg een uitnodiging voor een gesprek, maar werkt op dinsdagen thuis. Hij vroeg zijn leidinggevende of het gesprek digitaal of op een andere dag kon plaatsvinden, maar zij hield vast aan de datum en vroeg hem zijn thuiswerkdag om te ruilen, wat niet kon vanwege een geplande cursus. Tijdens een telefoongesprek heeft hij zijn bezorgdheid en ongenoegen bij zijn leidinggevende geuit. Zijn zorgen zagen voornamelijk op de wijze van communiceren door zijn leidinggevende. Hij vond de toonzetting van zijn leidinggevende tijdens het gesprek onprettig. Het kwam voor hem als een verrassing dat hij fysiek aanwezig moest zijn.

De werkgever stelt primair dat de werknemer, gezien zijn ontslag en het onderwerp van geschil, geen procesbelang heeft en niet-ontvankelijk is en subsidiair dat de waarschuwing op goede gronden is gegeven. De leidinggevende heeft hem uitgenodigd voor een gesprek op kantoor, maar hij dacht dat het ook digitaal kon en is hierover de discussie aangegaan. De leidinggevende bleef echter bij haar standpunt en heeft de werknemer opgedragen naar kantoor te komen. Deze opdracht heeft de werknemer als onprettig ervaren. De leidinggevende vond de werknemer boos en geëmotioneerd en zijn toon onprettig. Er is tot twee keer toe gepoogd om met de werknemer in gesprek te gaan over het incident om tot een oplossing te komen, maar de werknemer zag het nut van zo'n gesprek niet in. Hij is niet op de uitnodiging ingegaan en niet naar kantoor gekomen.

Hoe luidt de uitspraak van de commissie?

De beslissing van de werknemer om op eigen verzoek ontslag te nemen en een andere baan te aanvaarden heeft geen gevolgen voor zijn procesbelang in deze procedure. De waarschuwing is een officieel document in het personeelsdossier van de werknemer, waarin hem onder meer wordt verweten dat hij in strijd met de Gedragscode heeft gehandeld. De werknemer heeft belang bij een 'schoon' personeelsdossier voor het geval hij in de toekomst terug wil keren naar de werkgever of de sector Rijk en heeft daarom belang bij een oordeel van de commissie over de waarschuwing.

De werknemer wordt verweten dat hij weigerde naar kantoor te komen voor een voortgangsgesprek en dat hij zich tijdens een gesprek daarover onprettig heeft opgesteld door zijn wijze van communiceren. Dit gedrag heeft geresulteerd in een officiële waarschuwing. Een werkgever kan op basis van artikel 7:660 BW een werknemer verplichten om op kantoor te verschijnen. Als een werknemer hier geen gehoor aan geeft of geen gehoor aan wil geven, dan kan de werkgever een rechtspositionele maatregel treffen. Indien de werknemer tijdens een daaropvolgend gesprek met zijn houding wordt geconfronteerd en in zijn standpunt blijft persisteren waardoor de gemoederen tijdens het gesprek hoog oplopen, dan kan daarin een aanvullende grond gelegen zijn om een rechtspositionele maatregel te treffen. Een medewerker dient zich op grond van de gedragscodes immers respectvol naar zijn collega's en meerderen op te stellen. In deze situatie heeft de werkgever gekozen voor een waarschuwing in plaats van een zwaardere maatregel. De commissie kan dit billijken. De commissie wijst er wel op dat dit de eerste keer was dat de werknemer dit gedrag vertoonde en dat hij verder goed functioneerde. Een aanvullend gesprek had daarom de voorkeur boven een officiële waarschuwing. Daarmee wordt voorkomen dat bij een medewerker het gevoel ontstaat dat tegenspraak meteen wordt afgestraft.

De commissie is van oordeel dat de officiële waarschuwing stand kan houden, maar adviseert de werkgever in het vervolg om met een medewerker in een geval als dit het gesprek aan te gaan.

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.