Ministerie van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur

Ministerie van Klimaat en Groene Groei

Ministerie van Economische Zaken

NIEUWSFLITS

Vijfde jaargang, nummer 1, 2025 (week 7)

Inhoudsopgave

Voorwoord 3
Ordemaatregelen en straffen 4
Strafoplegging en gevolgen termijnoverschrijding 5
CNV-vertrouwenspersoon 7
Loonontwikkelingen na 2025 8
Zijn ambtenaren te vertrouwen? 10
Dienstreizen 13
De privégedragingen van ambtenaren 15
Breng een nieuw lid aan 17
Colofon 18

Voorwoord

De tijd vliegt, het is alweer februari 2025, met een beetje optimisme zelfs al bijna weer lente.

In 2024 zijn de bonden binnen het CNV versmolten tot één CNV. We gaan na de start nu ontdekken wat dit gaat betekenen. Wij zien het positief, omdat het bundelen van krachten meer overzicht en kracht geeft. Wel zal ervoor gewaakt moeten worden dat leden zich niet meer zullen herkennen in hun CNV, want er is geen sprake meer van een specifieke 'bouw- of horecabond enz.'

Inmiddels zit het Kabinet waarvan velen dachten dat het eind 2024 niet zou halen nog op zijn plek. Dit betekent dan ook dat de bonden, als het bijvoorbeeld gaat om de rechtspositie van ambtenaren, met dit Kabinet zullen moeten dealen. In hoeverre het een Kabinet is dat besluiten neemt die daadwerkelijk tot uitvoering komen of dat alleen sprake is van beleidsvoornemens is voor mij nog niet helemaal helder.

Voor ons is wel helder dat er veel onrust is, ook op het arbeidsvlak. Het is moeilijk om vast personeel te krijgen, vacatures kunnen niet of niet goed worden gevuld. Plekken worden nu vaak opgevuld met ingehuurd personeel wat kostbaarder is. Als dit de tendens wordt voor de toekomst zal dit ondanks dat je makkelijke afscheid kan nemen van ingehuurd personeel ook op de lange termijn kostbaarder zijn. Daarnaast kan het ook leiden tot verarming van kennis, wat schadelijk kan zijn voor te ontwikkelen beleid en wetgeving. Hier ligt echt een uitdaging voor werkgevers en naar mijn mening ook bonden om de handen in een te slaan en gezamenlijk meer stabiliteit te brengen op de arbeidsmarkt.

Ministerie van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur
Ministerie van Klimaat en Groene Groei
Ministerie van Economische Zaken

Herman Ploem
Vakbondsconsulent CNV
Adviseur collectieve belangenbehartiging

Jos van Rijt
Vakbondsconsulent CNV
Adviseur collectieve belangenbehartiging

Terug naar inhoudsopgave

Ordemaatregelen en straffen

Het kan voorkomen dat een medewerker handelingen verricht waar de werkgever het niet mee eens is. Dit kan leiden tot het opleggen van ordemaatregelen of straffen.

Hoofdstuk 15, CAO-Rijk, bevat regels rond ordemaatregelen en straffen.

Ordemaatregelen

Bij ordemaatregelen moet gedacht worden aan maatregelen om de orde binnen de organisatie te bewaren. Denk bijvoorbeeld aan het weigeren van toegang tot de werkplek.
Het inkomen van de medewerker zal tijdens de ordemaatregel op de in de CAO vastgestelde wijze gewoon worden doorbetaald.

Let op:
Het weigeren van toegang tot de werkplek is niet hetzelfde als een schorsing. Bij een ordemaatregel kan de werkgever opdracht geven om werkzaamheden op een andere plek uit te voeren. Een ordemaatregel is geen straf, want het gaat om *plichtsverzuim dat nog niet is vastgesteld*.

Ordemaatregel of straf?

Straffen

Als een medewerker iets doet wat niet mag of juist niets doet terwijl wel iets had moeten worden gedaan, dan kan een straf worden opgelegd. De lichtste vorm van straf is een berisping en de zwaarste is het via de wettelijke mogelijkheden laten beëindigen van het dienstverband.

Schorsing is een maatregel waarbij de werkgever de medewerker (tijdelijk) *verbiedt om te werken*. In dat geval is dus wel sprake van een disciplinaire maatregel (straf), want er is *sprake van een vastgesteld plichtsverzuim*. Normaal gesproken wordt ook bij een schorsing het loon doorbetaald. Wel kan daarvan worden afgeweken bijvoorbeeld als de medewerker betrokken is bij een strafrechtelijk onderzoek en als gevolg daarvan wordt geschorst.

Als een medewerker het niet eens is met de straf die de werkgever wil opleggen dan kan de medewerker dit voorleggen aan de geschillencommissie. Voor het voorleggen van het geschil geldt een ***termijn van vier weken*** ingaande op het moment dat de werkgever schriftelijk het besluit tot opleggen van de straf heeft meegedeeld.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

Strafoplegging en gevolgen termijnoverschrijding

In de volgende casus die is voorgelegd aan de Geschillencommissie Rijk (commissie) bleek het volgende.

Een medewerker verrichte handelingen die als aanstootgevend werden ervaren. Daarnaast was hij tijdens een afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van zijn leidinggevende naar het buitenland vertrokken.

De werkgever vond de gedragingen in strijd met goed ambtenaarschap en legde hem een schriftelijke berisping op.
De medewerker kan zich niet vinden in de opgelegde straf en legde het geschil na ruim vijf weken voor aan de geschillencommissie. In zijn verweer stelde de werkgever dat de medewerker niet ontvankelijk is, omdat de termijn van vier weken met anderhalve week was overschreden.

De medewerker stelde in zijn verzoekschrift dat zijn aanstootgevend gedrag mogelijk is te wijten aan zijn psychische ziekte. Een psychiater heeft aangeven dat het niet was vast te stellen maar ook niet uit te sluiten dat zijn gedragingen voortkomen uit zijn ziekte. Daarnaast erkend de medewerker dat hij zonder toestemming naar het buitenland is vertrokken. Het zou, naar hij stelt, gaan om een noodsituatie en toestemming kon niet omdat zijn leidinggevenden en de bedrijfsarts met vakantie waren. Wel is het vertrek zodra de leidinggevende weer terug was van vakantie.

De afhandeling
De eerste vraag waar de commissie zich voorgesteld zag was de vraag of sprake kon zijn van een verschoonbare termijnoverschrijding.

Uit de processtukken is niet gebleken dat de werkgever de medewerker heeft gewezen op de termijn van vier weken om het geschil voor te leggen aan de commissie. Daarnaast weegt de commissie mee dat de medewerker al op de dag van ontvangst van het besluit de werkgever heeft laten weten het niet eens te zijn met de opgelegde straf. Ook op dat moment heeft de werkgever nagelaten de werknemer te attenderen op de van toepassing zijnde termijn.

De commissie is van mening dat van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij een werknemer bij een strafoplegging zelfstandig op de mogelijkheid wijst om een verzoek in te dienen bij de commissie. Tevens bedraagt de termijnoverschrijding slechts anderhalve week, waardoor de werkgever naar het oordeel van de commissie (nog) niet geschaad is in zijn belangen. De commissie honoreert niet de eis van ‘niet-ontvankelijkheid’ van de werkgever.

Let op de termijn

Dit betekent niet dat een (geringe) termijnoverschrijding is toegestaan. Onder de specifieke omstandigheden van deze casus vond de Geschillencommissie Rijk dat sprake was van een verschoonbare termijnoverschrijding.

Naar het oordeel van de commissie was voor de werkgever het zonder toestemming naar het buitenland vertrekken de reden om tot strafoplegging over te gaan. De commissie is van oordeel dat de werkgever naar aanleiding daarvan in redelijkheid heeft kunnen besluiten om de werknemer de straf van schriftelijke berisping op te leggen. Daarbij is in aanmerking genomen dat de berisping in de CAO-Rijk de minst ingrijpende vorm van straf is en slechts een verandering beoogt in gedrag en houding.
De werkgever heeft betoogd dat het doel van de straf is: 'de werknemer te waarschuwen dat hij zo niet verder kan'. Dit betoog is voor de commissie te volgen, temeer nu de overtredingen van de regels door de werknemer zich kort achter elkaar voordeden.

Wat betreft de stelling van de medewerker dat zijn gedragingen een gevolg zijn van zijn psychische ziekte. Acht de commissie dit niet relevant voor de beoordeling van de vraag of de werkgever een disciplinaire straf mocht opleggen. Het gaat in dit geschil immers niet om een strafrechtelijke zaak.
In dat kader merkt de commissie nog op dat zij niet kan vaststellen in welke mate de ziekte van de werknemer van invloed is geweest op zijn handelen. Wel ziet de commissie dat de medewerker kampt met psychische klachten.

Echter ook een werknemer met psychische klachten dient zich te houden aan de gegeven voorschriften, instructies en aanwijzingen. De werkgever heeft bij de handhaving van zijn regels namelijk ook een collectief belang en heeft jegens al zijn werknemers een zorgplicht. Naar het oordeel van de commissie mocht de werkgever overgaan tot het opleggen van een schriftelijke berisping.
Zie voor deze en andere uitspraken van de Geschillencommissie Rijk: uitspraken Geschillencommissie Rijk.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

CNV-vertrouwenspersoon

Bij langdurig ziek of dreigende arbeidsongeschiktheid komt er veel op je af. Denk aan emoties gesprekken regelen met de bedrijfsarts en je voorbereiden op een (her)keuring.

Het CNV laat zijn leden er niet alleen voorstaan. Alle leden kunnen gratis een beroep doen op een vertrouwenspersoon die je ondersteunt en begeleidt in deze periode.

Een CNV-vertrouwenspersoon is een getrainde vrijwilliger die alles weet over sociale zekerheid. De vertrouwenspersoon biedt in de eerste plaats een luisterend oor. Immers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is ook vaak sprake van emoties en dan is een luisterend oor belangrijk. Daarnaast zal de vertrouwenspersoon je wijzen op je rechten en plichten in het ziektetraject en helpen met regelzaken. Denk daarbij aan zaken zoals het:

- invullen van UWV-formulieren;
- voorbereiden op gesprekken met de bedrijfsarts of het UWV;
- bieden van ondersteuning bij (her)keuringen voor WIA of WAO.

De vertrouwenspersoon is op de hoogte van wet- en regelgeving, maar biedt geen juridisch advies of hulp bij het schrijven van bezwaarschriften. Voor juridisch advies krijg je hulp van een juridisch medewerker. Zo nodig zal de vertrouwenspersoon je voor een juridisch advies doorverwijzen. De vertrouwenspersoon helpt je wel met zaken zoals ziekteverlof en het keuringsproces. Immers het is belangrijk dat jij de regie en verantwoordelijkheid behoudt.

Wil je meer weten of lezen over de CNV-vertrouwenspersoon kijk dan op de site van het CNV, zie CNV-vertrouwenspersoon.

Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

Loonontwikkelingen na 2025

De huidige CAO loopt van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025. Dus er is nog volop tijd voor de onderhandelingen, of niet?

Bij het verschijnen van deze Nieuwsflits zijn er nog zeker 10 maanden voordat er een nieuwe CAO moet zijn. In beginsel dus nog volop tijd voor de onderhandelingen. Echter dan moeten we wel weten wat we willen, want anders valt er niet veel meer te onderhandelen.

Ik kan mij voorstellen dat menig ambtenaar een salarisverhoging wel aantrekkelijk zal vinden, maar dat is nu het een item waar weinig tot geen ruimte zit. Immers bij het bekendmaken van het Hoofdlijnenakkoord is duidelijk geworden dat ambtenaren weer op de nullijn gaan in 2026.

De nullijn is echt nul

Wat betekent dit

Het is niet de eerste keer dat ambtenaren op de nullijn worden gezet, dit gebeurde ook in 2010 en duurde uiteindelijk tot 2015. Nu is slechts sprake van 1 jaar, maar wat daarna? Wie het weet mag het zeggen, maar de bonden zullen moeten knokken om te voorkomen dat 1 jaar uiteindelijk weer meer jaren worden.

Voor de zittende ambtenaren kan dit betekenen dat zij gaan nadenken over een overstap naar het bedrijfsleven. We weten inmiddels wel dat men overal met personeelstekorten zitten dus er zal genoeg werk te vinden zijn buiten de wereld van de ambtenaar. Daarnaast zal de ambtelijke wereld aan aantrekkingskracht verliezen voor nieuwe collega's. Het vervolg kan zijn dat het Rijk ook geconfronteerd gaat worden met minder ambtenaren, wat ten koste kan gaan van het vele werk dat op ambtelijk niveau moet worden verricht.

Is een ambtelijke carrière nog aantrekkelijk?

Was het vroeger niet ongebruikelijk dat mensen als zij bij het Rijk gingen werken dit bleven doen tot aan hun pensioen. Inmiddels weten we al dat dit niet meer vanzelfsprekend is. Enerzijds doordat de jongeren zich niet graag meer binden voor onbepaalde tijd en anderzijds omdat de ontwikkelingen in de maatschappij zo snel gaan dat de werkomgeving continu in beweging is. Dat leidt ertoe dat waar je het nu naar je zin hebt dit morgen heel anders kan zijn.

Echter er is ook een tendens dat mensen steeds negatiever reageren op ambtenaren, maar ze vergeten dat de maatschappij aanzienlijk minder soepel functioneert zonder ambtenaren. Het komt bij mij over als: 'ambtenaren doen niet wat ik wil dus deugen ze niet'. Ik geef toe ik denk dat ook weleens, maar dan tel ik gewoon even tot 10.

Voor ieder probleem is een oplossing

Ten slotte een ambtenaar is net 'Tom Poes', want hij bedenkt altijd weer een list om onze maatschappij draaiend te houden en dan is het onmogelijk dat iedereen tevreden zal zijn.

Toch kan het Rijk nog steeds een aantrekkelijke werkgever zijn. Immers de CAO geeft mogelijkheid om met als IKB-doel het aflossen van een studieschuld. Daarnaast zijn er naast IKB andere secundaire arbeidsvoorwaarden zoals; 100% betaald ouderschapsverlof (deels) of betaald zorgverlof. Gelukkig heeft de nullijn geen gevolgen voor het omhoogklimmen in treden van de slarisschalen.

In hoeverre dit alles daadwerkelijk voldoende is om he Rijk te zien als aantrekkelijke werkgever zal ieder individu voor zichzelf moeten uitmaken. Echter de vakbonden zullen toch een stevige strijd moeten aangaan om als het salaris niet stijgt te zorgen voor andere maatregelen waardoor de werkgever aantrekkelijk blijft. Daarnaast zullen de ambtenaren zelf moeten bepalen of zij kunnen leven met een onderhandelingsresultaat dat te zijner tijd zal worden voorgelegd.

Dus is het belangrijk dat ambtenaren nu al goed gaan nadenken wat zij van de onderhandelaars verwachten. Enkel vragen om meer loon zal in ieder geval voor 2026 onvoldoende zijn.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

Zijn ambtenaren te vertrouwen?

Als je de media mag geloven dan is het antwoord een duidelijke nee. De vraag is natuurlijk wel of dit terecht is.

Alvorens op bovenstaande vraag in te gaan eerst even iets over een onderzoek van de Nationale Ombudsman uit 2016. Mensen ergeren zich voor al aan het feit:
1. dat ambtenaren niet altijd deskundig lijken om een probleem op te lossen;
2. dat men niet weet waar men aan toe is.

Zie voor de onderzoeksresultaten: opinieonderzoek Nationale Ombudsman ergernissen.

De conclusie is: 'Nederlanders zijn kritisch en geven de overheid een magere voldoende.' Zie voor deze conclusie: Nederland ergert zich aan gebrek aan deskundigheid ambtenaren.

De ambtenaar en zijn secondanten

Toen ik het las dacht ik, ondanks dat ik 45 jaar als ambtenaar heb gewerkt, daar herken ik wel iets van. Met het volgende voorbeeld zal ik dit proberen te illustreren:

In 2018 verrichte ik naast mijn ambtelijke werkzaamheden, met toestemming van mijn werkgever, ook schrijversactiviteiten voor een uitgever.
Om problemen te voorkomen wendde ik mij tot de Belastingdienst met de vraag of ik wel of geen ondernemer was voor enerzijds de Inkomstenbelasting en Premie Heffing en anderzijds de Omzetbelasting. Die vraag bleek lastig te beantwoorden, want al snel werd duidelijk dat men niet eenduidig de vraag kon beantwoorden welk kantoor competent zou zijn. Het heeft ca. 2 maanden geduurd voordat ik mondeling antwoord kreeg en nog 1,5 maand voordat dat antwoord schriftelijk werd vastgelegd.
Kortom ik bleef meer dan 3 maanden in onzekerheid tot welk kantoor ik mij zou moeten melden.
Wat betreft de fiscale regelgeving was wel snel duidelijk wat wel of niet mocht, maar ik merkte dat de antwoorden niet volledig waren. Bijvoorbeeld als het gaat om de omzetbelasting werd goed uitgelegd dat ik ondernemer zou zijn, maar pas na doorvragen van mij werd duidelijkheid gegeven over het wel of niet van toepassing kunnen zijn van de 'Kleine Ondernemersregeling'.
Je kan je afvragen als je geen volledig antwoord krijgt of de persoon met wie je spreekt wel over de deskundigheid beschikt om jouw vraag te beantwoorden.

Kunnen we na het wachten op antwoord

de deskundigheid van de ambtenaar beoordelen?

<u>Zijn de cursief gedrukte conclusies nu waar?</u>
Wat de lange wachttijd betreft, zal de gemiddelde burger zonder verdere context stellen: 'ja je blijft te lang in onzekerheid'.
Achtergronden van de reden waarom het langer dan drie maanden duurde:

- Voor beantwoording was het antwoord op de vraag of ik ook voor de Inkomstenbelasting en Premie Heffing ondernemer zou zijn van belang. Die vraag was weliswaar snel te beantwoorden, maar het antwoord moest door middel van een beschikking worden vastgelegd en eerst nadat die onherroepelijk (6 weken na de dagtekening van de beschikking) was kon het besluit officieel worden meegedeeld;
- De vragen werden in december gesteld door mij een maand waarin veel ambtenaren ook vakantie opnemen en het vaak erg druk is;

Dus ja de wachttijd was lang, maar mij werd dit wel ook gemeld toen de vragen werden gesteld dat dit enige tijd zou kunnen duren.

Wat de deskundigheid betreft speelde het volgende.
Fase 1
De vragen werden in eerste aanleg voorgelegd aan de BelastingTelefoon al snel bleek dat men via dat loket de vraag niet kon beantwoorden, dus moest ik worden teruggebeld.
Rechtvaardigt dit de conclusie men is niet deskundig? Zonder kennis van de processen bij de Belastingdienst ben je geneigd die vraag bevestigend te beantwoorden. Echter als je de processen kent dan weet je dat een gesprek niet veel tijd mag kosten, om te voorkomen dat andere bellers niet meer worden geholpen. Daarnaast moeten de belagenten zich strikt aan het script houden, dus moet je vraag gelijk helder en goed zijn, want tijd voor doorvragen is er vaak niet. Van belagenten kan en mag niet verwacht worden dat zij van alle belastingen die er zijn het naadje van de kous weten, zij mogen dus alleen afgaan van het antwoord in het script.
Gezien het belang van de vraag toonde de belagent zijn deskundigheid door te zorgen dat ik teruggebeld zou worden door een specialist op het gebied van de omzetbelasting.

Fase 2
Bij het terugbellen kreeg ik een deskundige aan de lijn, die correct uitleg gaf over het ondernemerschap, maar ook niet meer dan dat. Over de Kleine Ondernemersregeling werd niet gesproken. Rechtvaardigt dit de conclusie men is niet deskundig? Nee, want in die situatie weet je niet of de medewerker het antwoord wel of niet weet, want er is geen vraag gesteld over de Kleine Ondernemersregeling.

Nadat ik doorvroeg over de Kleine Ondernemersregeling kreeg ik overigens alsnog het juiste antwoord.

Conclusie
Een burger die niet bekend is met de fiscale regelgeving zal op basis van het gegeven voorbeeld onderschrijven dat de ambtenaren de burger in onzekerheid lieten en niet beschikten over enige deskundigheid.

Wat leert het onderzoek in samenhang met het voorbeeld ons?
Het gegeven voorbeeld kan zich bij elk onderdeel van de overheid (zowel lokaal dan wel Rijks) voordoen. Het is dan ook belangrijk als ambtenaar helder te communiceren met de burger.

Wat betreft de aanbeveling(en) van de Nationale Ombudsman kan worden gesteld dat het moet draaien om de burger. Dat wil niet zeggen dat de burger altijd gelijk heeft of krijgt, maar wel recht heeft op een goede begrijpelijke reactie.

Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

Dienstreizen

Soms moeten mensen werken op een andere plaats dan de eigen werklocatie. In die gevallen kan sprake zijn van een dienstreis. In dit artikel gaat het over de binnenlandse dienstreis.

In het geval van dienstreizen worden de reis- en verblijfkosten op basis van een declaratie vergoed. In hoofdstuk 10.2 van de CAO-Rijk staan de voorwaarde waaraan voldaan moet worden. Zo zal om voor een vergoeding in aanmerking te komen de dienstreis ten minste 4 uur moeten duren en de bestemming moet in een andere gemeente moeten liggen of ten minste 1 kilometer verwijderd zijn van de eigen werklocatie.

Dit lijkt simpel maar kan helaas toch tot geschillen leiden. Bijvoorbeeld als het gaat om reiskosten kan discussie ontstaan over het gebruikte vervoermiddel of de gevolgde route. Het is daarom altijd zaak vooraf goed na te gaan wat mag of niet mag. Dit voorkomt problemen of teleurstellingen.

In het geval van verblijfkosten geldt in beginsel hetzelfde. De werkgever kan altijd uitleg geven over wat wel of niet gedeclareerd mag worden en of er voorwaarden zijn. Denk bijvoorbeeld aan kosten voor een ontbijt, dat mag bijvoorbeeld alleen als u de nacht daarvoor heeft overnacht vanwege uw dienstreis. Zie voor de voorwaarden CAO-Rijk, hoofdstuk 10, dienstreizen binnenland.

Helaas de declaratie wordt afgekeurd

Nu kan het toch voorkomen dat u denkt alles te weten, maar geconfronteerd wordt met een afwijzing van uw declaratie. In een aan de Geschillencommissie Rijk voorgelegde casus ging het om de afwijzing van de gedeclareerde dag- en maaltijdvergoeding, zie voor de samenvatting van de uitspraak: Geschillencommissie Rijk uitspraak reisdeclaraties.

De werkgever stelde zich op het standpunt dat uitgaande van de CAO-Rijk sprake moet zijn van daadwerkelijk gemaakte kosten en dat maaltijden genuttigd dienen te worden in een gelegenheid die daarvoor is bedoeld. In het voorgelegde geval ging het om een werknemer die de werklocatie niet kon of mocht verlaten, dus zou deze medewerker de maaltijd dus nooit in een gelegenheid die daarvoor is bedoeld hebben kunnen nuttigen.

Wat betreft de dagvergoeding, een vergoeding voor kleine kosten, bijvoorbeeld een kop koffie of thee, daar zou de medewerker evenmin recht op hebben volgens de werkgever. Immers daar zouden daadwerkelijk gemaakte kosten tegenover horen te staan. Daarnaast stelde de werkgever dat de medewerker tijdens zijn werk dezelfde faciliteiten kon gebruiken als de collega-werknemers.

De medewerker was het niet eens met de afwijzing van zijn declaraties en heeft het geschil voorgelegd aan de Geschillencommissie Rijk.

De uitspraak van de commissie
Wat betreft de maaltijden
In de CAO-Rijk staat dat recht bestaat op een vergoeding voor een lunch mits de periode van 12.00 tot 14.00 uur binnen de dienstreis valt. De eis van de CAO Rijk is niet dat de lunch in dat tijdsinterval moet zijn genuttigd.
De dienstreizen van de medewerker bleken het tijdsinterval van 12.00 tot 14.00 uur te omvatten. Dat de medewerker in dat tijdsinterval niet kon lunchen, omdat hij de werklocatie niet kon of mocht verlaten maakt dit niet anders. Ook als de medewerker op een ander tijdstip kosten maakt voor de lunch moeten die worden beschouwd als te zijn gemaakt in het kader van de dienstreis.

De eis voor de dagvergoeding is dat de dienstreis minimaal 4 uur duurt en de bestemming van de dienstreis in een andere gemeente of op minimaal een kilometer afstand ligt van de eigen werklocatie. De CAO Rijk 2022-2024 kent voor de dagvergoeding geen andere aanvullende voorwaarden. Tussen werkgever en medewerker bestond geen geschil over het feit dat de dienstreis langer duurde dan 4 uur en ook werd voldaan aan de bestemmingseis. Daarnaast achtte de commissie het aannemelijk dat de werknemer - zoals hij zelf heeft verklaard - tijdens zijn reistijd iets nuttigt, dan wel kosten maakt die normalerwijs vallen onder de dagvergoeding.

Wat betreft de stelling van de werkgever dat de medewerker tijdens zijn werk dezelfde faciliteiten kon gebruiken als de collega-werknemers en dat toekenning van de dagvergoeding de werknemers ten opzichte van elkaar zouden worden bevoordeeld, merkt de commissie het volgende op.

Een medewerker die een dienstreis maakt kan niet als een gelijk geval worden beschouwd als zijn collega die op zijn eigen werkplek werkt. Daarom kan geen sprake zijn van gelijke gevallen die gelijk moeten worden behandeld.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

De privégedragingen van ambtenaren

Ambtenaren zijn mensen die net als elk ander mens ook een privéleven heeft. Bij dat privéleven horen ook gedragingen, maar zijn daar beperkingen aan?

Buiten je werk doe je wellicht veel dingen, zoals bijvoorbeeld sporten of lezen enz. Over het algemeen zullen daar geen problemen ontstaan voor een ambtenaar, maar er kunnen handelingen zijn die wel een negatieve impact kunnen hebben op het dienstverband. Dergelijke gedragingen zijn bijvoorbeeld iets negatiefs publiceren in een boek of tekst, dronkenschap of geweld. Vaak is wel duidelijk wat wel of niet kan, maar het is wel belangrijk dat een ambtenaar weet wat wel of niet van hem mag worden verwacht.

De basis van wat wel of niet macht is terug te vinden in artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017[1]. Zo zal de ambtenaar de plichten die voortvloeien uit zijn functie nauwgezet moet vervullen en zich ook overigens als goed ambtenaar moet gedragen. De gearceerde woorden 'ook overigens' geven aan dat de reikwijdte verder gaat dan de uren dat de ambtenaar op zijn werk is. De bedoeling van die woorden is dat de ambtenaar zich privé correct gedraagt. Daarnaast zal elke ambtenaren na indiensttreding Verklaring omtrent Gedrag moeten overleggen en de ambtseed afleggen waarin hij belooft of zweert dat hij zich als goed ambtenaar gedraagt.

Wat misschien niet algemeen bekend is dat de Ambtenarenwet ook beperkt kan worden in zijn grondrechten. Denk aan bijvoorbeeld de vrijheid van meningsuiting en het recht tot vereniging en betoging. Uiteraard is die beperking niet standaard, maar zal alleen worden opgelegd als er een risico is dat het goede functioneren in de eigen functie of het goede functioneren van de dienst wordt aangetast. Een dergelijk risico kan ook ontstaan bij nevenwerkzaamheden of bepaalde financiële belangen. Veel over dit onderwerp is terug te vinden in de Gedragscode Integriteit Rijk.

[1] **Artikel 6 (Ambtenarenwet 2017)**

1. De ambtenaar is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.
2. Het niet naleven van het eerste lid geldt voor de toepassing van het Burgerlijk Wetboek als een tekortkoming in het nakomen van de plichten welke de arbeidsovereenkomst aan de ambtenaar oplegt.

Dit roept de vraag op: 'Hoe zit het dan met het recht op een privéleven, artikel 8 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens[2] (EVRM)?
Helaas de ambtenaar wordt niet beschermd als er een link is tussen zijn privé gedragingen en het werk en er sprake is van ongepast gedrag.

De overheid is een bijzondere werkgever en dit impliceert dat de ambtenaar als werknemer van die bijzondere werkgever een bijzondere status heeft. Door een niet integer gedrag van een ambtenaar kan het vertrouwen van de burger in de overheid worden geschaad en dreigt gevaar voor het voorbestaan van de democratie. Dit maakt het belangrijk dat de integriteit van de overheid is gewaarborgd en dus dat een ambtenaar zich goed gedraagt.

Enkele voorbeelden van wat niet kan
De volgende handelingen kunnen leiden tot ontslag:
- Het plegen van een strafbaar feit;
- Omvangrijke nevenwerkzaamheden naast een fulltime dienstverband;
- Rijden onder invloed van drugs;
- Indiening van een onjuiste belastingaangifte door een belastingambtenaar;
- Negatieve openbare meningsuiting over het werk en de werkgever.

Uit de voorbeelden kan je afleiden dat gedrag in de privésfeer dat niet los van de functie kan worden gezien of schadelijk kan zijn voor het aanzien van de dienst als ongewenst wordt aangemerkt. Een consequentie kan zijn een strafoplegging of kan zelfs leiden tot ontslag.

Conclusie en tips
De aard van de functie van de ambtenaar is bepalend voor de vraag of privégedragingen de integriteit van de ambtenaar schenden. Als ambtenaar moet je dus bewust zijn van wat wel of niet kan in de privésfeer.

Neem in geval van twijfel altijd contact op met de leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de personeelsraadgever.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

[2] **Artikel 8. Recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven**
1. Een ieder heeft recht op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.
2. Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan in de uitoefening van dit recht, dan voor zover bij de wet is voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk is in het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid of het economisch welzijn van het land, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van

Breng een nieuw lid aan

Het CNV staat voor een eerlijk en socialer Nederland

Het CNV is een beweging die zich inzet voor sterke arbeidsvoorwaarden, wij maken het verschil. Zekerheid van werk en een eerlijk loon geldt voor iedereen. Het werk van ons is nog steeds nodig en beperkt zich niet alleen aan de CAO-tafel, maar ook in de politieke arena in Den Haag. Daarnaast ondersteunen wij onze leden ook bij individuele zaken.

Bij het CNV gaat het om in het christendom gewortelde basiswaarden zoals menselijke waardigheid, gelijkwaardigheid, vrijheid, verantwoordelijkheid, naastenliefde en ruimte voor verschil.

Heb je een collega die nog geen lid is pols dan eens of het geen tijd is om lid te worden van het CNV, zie: maak iemand in jouw omgeving lid van CNV. Misschien kan jij die collega overtuigen van het belang om lid te worden. Op de site van het CNV vindt je een uitleg waarom het CNV noodzakelijk is, zie: waarom is de vakbond nodig,

Wil iemand zichzelf aanmelden verwijs hem of haar dan naar de website en wijs die persoon op de volgende link:
https://www.cnvconnectief.nl/sluit-je-aan/word-lid-van-cnv-actie2023/.

ACTIE
Als je nu lid wordt betaal je voor de eerste 5 maanden € 25 (€ 5 per maand). Na die eerste maanden wordt de contributie aangepast op basis van jouw leeftijd en inkomen. De tarieven zijn minimaal € 5,00 en maximaal € 18,30 per maand, afhankelijk van het bruto-inkomen per maand. Door middel van deze link: contributie, kan achterhaald worden welk tarief van toepassing is.

Ben je student en jonger dan 26 jaar? Dan is het lidmaatschap gratis!

Lid worden doe je altijd voor minimaal één jaar. Dat jaar start op de 1e van de maand waarover je contributie betaalt.
Han Bekker

Terug naar inhoudsopgave

Colofon

Eindredacteur: Herman Ploem
Contactadres: ploem@actiefvoorcnv.nl
Telefoonnummer: 06-15854532

Ook kunnen jullie met vragen terecht bij de Sector Rijk (rijk@cnv.nl).

Terug naar inhoudsopgave