

Auteurs:

mr. K.F.A.M. Weijling  
mr. H.S.P. Stuiver  
mr. M.J. Kragten  
mw. mr. B.M.M. Tijink  
J.J.L.M. Aerts GPA

# Praktijkgids Arbeidsrecht bij de overheid 2020

# Inhoud

	Voorwoord	9
1	Ambtenaarschap en grondrechten	11
	1.1 Ambtenaarschap	11
	1.2 Grondrechten	15
2	Arbeidsvoorwaardenvorming en overleg	19
	2.1 De wet op de cao	19
	2.2 Arbeidsvoorwaardenvorming in de overheidssector	21
	2.3 Medezeggenschap	23
3	De integere ambtenaar	45
	3.1 Integriteitsbeleid	45
	3.2 Eed of belofte	47
	3.3 Nevenwerkzaamheden	48
	3.4 Meldingsplicht financiële belangen, bezit van of transacties met effecten	49
	3.5 Inkoop	50
	3.6 draaideurconstructies	50
	3.7 Aannemen van geschenken, steekpenningen en voordelen	51
	3.8 Persoonlijk gebruik van goederen, diensten of wetenschap	52
	3.9 E-mail-, intranet- en internetgebruik	52
	3.10 Huisregels	53
	3.11 Vertrouwenspersoon integriteit en klokkenluider(sregeling)	53
	3.12 Geheimhouding tijdens en na beëindiging van de arbeidsverhouding	56
4	Arbeidstijden	59
	4.1 Inleiding	59
	4.2 Totstandkoming van de Arbeidstijdenwet	59
	4.3 Toepasselijkheid van de Arbeidstijdenwet	60
	4.4 Systematiek van de Arbeidstijdenwet	62
	4.5 Verplichtingen van de werkgever	65
	4.6 De werktijd en arbeidsduur van bijzondere groepen	66
	4.7 De Artw in relatie tot de cao's bij de overheid	67
	4.8 Wet flexibel werken	68
5	Beloning	71
	5.1 Loon	71
	5.2 Salaris	72
	5.3 vergoedingen, uitkeringen en toelagen	74
	5.4 Loonaanspraken in bijzondere situaties	77
	5.5 Wet normering topinkomens (WNT)	78

6	Functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen	81
	6.1 Inleiding	81
	6.2 Functioneringsgesprekken	81
	6.3 Personeelsbeoordeling	84
7	Vakantie en verlof	87
	7.1 Opbouw en opname van vakantieverlof	87
	7.2 Vakantieverlof en ziekte	89
	7.3 Vergoeding van niet-genoten vakantieverlof	90
	7.4 Bijzonder verlof	90
	7.5 Verlof ingevolge de Wet arbeid en zorg	91
	7.6 Levensloopregeling	100
8	Ambtenarentuchtrecht	101
	8.1 Inleiding	101
	8.2 Soorten disciplinaire straffen	103
	8.3 Niet gedragen als een goed ambtenaar	105
9	Arbeidsongeschiktheid	111
	9.1 Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	112
	9.2 Ziektewet	113
	9.3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	119
	9.4 Maandinkomen/salaris bij ziekte	120
	9.5 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	130
	9.6 WIA-akkoord, bovenwettelijke aanspraken	141
10	Ontslagrecht	147
	10.1 Inleiding	147
	10.2 Eindigen van rechtswege	148
	10.3 Opzegging tijdens proeftijd	149
	10.4 De beëindigingsovereenkomst en opzegging met instemming	149
	10.5 Opzegging en de ontslaggronden	150
	10.6 Ontslag op staande voet	153
	10.7 Opzegverboden	154
	10.8 Transitie- en andere ontslagvergoedingen	154
	10.9 Ontbinding wegens wanprestatie	155
11	Werkloosheid	157
	11.1 Uitvoering en financiering	158
	11.2 Ontstaan van het recht op WW-uitkering	160
	11.3 Geldend maken van het recht op uitkering	164
	11.4 Re-integratieverplichting overheidswerkgevers	173
	11.5 Hoogte en duur van de uitkering	174
	11.6 Einde van de WW-uitkering	179
	11.7 Herleven van het WW-recht	180
	11.8 Eigenrisicodragerschap: welke werkgever betaalt?	181
	11.9 Bovenwettelijke uitkeringen	182
12	Pensioenen	195
	12.1 Basispensioenen	195
	12.2 Aanvullende pensioenregeling voor de overheid	202

13	Aansprakelijkheid en schade	217
	13.1 Aansprakelijkheidsnorm van arbeidsongevallen	217
	13.2 Dienstongeval en beroepsziekte	223
14	Rechtsbescherming, klachtrecht en mediation	231
	14.1 Klachtrecht	231
	14.2 Mediation	234
	Trefwoordenregister	239



# Voorwoord

Vanaf 1 januari 2020 geldt als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) voor de meeste ambtenaren het civiele arbeidsrecht. Slechts voor ambtenaren werkzaam in de sectoren rechterlijke macht, defensie en politie blijft de eenzijdige ambtelijke status gehandhaafd. Ook politieke ambtsdragers en leden van Hoge Colleges van staat houden een aparte rechtspositie.

Het reguliere arbeidsrecht wordt dus van toepassing op ambtenaren, zij het dat voor hen nog wel een aantal specifieke bepalingen, zoals bijvoorbeeld het afleggen van de ambtseed, blijven gelden op grond van de Ambtenarenwet 2017. In deze uitgave wordt het civiele arbeidsrecht zoals dat vanaf 1 januari 2020 geldt voor ambtenaren als uitgangspunt genomen.

Door kennis te nemen en gebruik te maken van de inhoud van deze gids verkrijgt u een actueel inzicht in de rechtspositie van de ambtenaar met een arbeidsovereenkomst. Het boek geeft niet alleen een duidelijke en overzichtelijke uiteenzetting van het arbeidsrecht, zoals dat geldt voor ambtenaren, maar geeft ook een groot aantal tips en voorbeelden die aan de dagelijkse praktijk en de rechterlijke uitspraken zijn ontleend. De auteurs zijn als het ware in de huid van de gebruiker gekropen: beoogd is die gebruiker een gereedschap in handen te geven om problemen zoveel mogelijk te voorkomen of adequaat op te lossen. Het boek is geschreven vanuit de optiek van de werkgever of degene die namens hem de personeelsaangelegenheden behartigt, zoals de personeelsfunctionaris of de HR-adviseur. Ook andere adviseurs en beleidsmedewerkers die in de praktijk met de rechtspositie van overheidswerknemers te maken hebben, kunnen in deze gids veel nuttige informatie vinden.

Daarbij heeft de redactie zich beperkt tot degenen die werkzaam zijn bij de Rijks-overheid (Cao Rijk), en de gemeenteamttenaar (Cao Gemeenten).

De sluitingsdatum van deze gids is 1 november 2019. Ieder jaar verschijnt een actuele editie.

De redactie houdt zich aanbevolen voor suggesties en op- of aanmerkingen die ertoe kunnen bijdragen dat de praktische bruikbaarheid van dit boek wordt vergroot.

*De redactie*

*De Meern, november 2019*

De redactie is als volgt samengesteld:

mr. K.F.A.M. Weijling

mr. H.S.P. Stuiver

mr. M.J. Kragten

mw. mr. B.M.M. Tijink

J.J.L.M. Aerts GPA



# I Ambtenaarschap en grondrechten

Mr. H.S.P. Stuiwer

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het begrip ‘ambtenaar’ en diens bijzondere positie, die met ‘ambtelijke status’ wordt aangeduid. Paragraaf 2 zet het een en ander uiteen over de grondrechten.

## 1.1 Ambtenaarschap



### Regelgeving

Ambtenarenwet (AW), artikel 1.

Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) kent geen definitie van ambtenaar.

Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO), kent geen definitie van ambtenaar, maar wel voor werknemer artikel 1.1 lid 1.



### Samenvatting

Het begrip ‘ambtenaar’ komt in de Ambtenarenwet (AW) en ook in rechtspositionele regelingen voor. In artikel 1 AW wordt de ambtenaar gedefinieerd als degene die krachtens een arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever werkzaam is, of die met een overheidswerkgever is overeengekomen een bepaalde functie onbezoldigd te vervullen. In artikel 3 AW zijn de groepen benoemd met wie de overheidswerkgever geen arbeidsovereenkomst sluit. Samengevat gaat het om ambtenaren van de rechterlijke macht, militairen, notarissen en ambtenaren van politie. De arbeidsvoorwaarden voor de ambtenaren met wie een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten, worden met ingang van 1 januari 2020 geregeld in sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomsten. Indien de ambtenaar het niet eens is met het optreden van zijn overheidswerkgever heeft hij, met ingang van 1 januari 2020, rechtsingang bij de kantonrechter.

### 1.1.1 DE AMBTENAAR EN ZIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

In deze paragraaf wordt ingegaan op het begrip ambtenaar in de zin van artikel 1 AW. Om als ambtenaar in de zin van de AW te kunnen worden aangemerkt, moet sprake zijn van:

1. een arbeidsovereenkomst;
2. met een overheidswerkgever.

Het antwoord op de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst is ook van belang voor de rechtsbescherming. Vanaf 1 januari 2020 wordt deze vormgegeven door het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) en Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, waarin is bepaald dat geschillen die gerelateerd zijn aan de arbeidsovereenkomst worden beslecht door de kantonrechter.

Vanaf die datum is rechtsbescherming door de bestuursrechter alleen nog aan de orde als kan worden gewezen op een besluit/feitelijke handeling van uiterlijk 31 december 2019 (artikel 16 AW), of ook vanaf 1 januari 2020 indien de ambtenaar behoort tot één van de op grond van artikel 3 AW uitgezonderde groepen.

Tot 1 januari 2020 was de materiële rechtspositie van ambtenaren op grond van de AW geregeld in algemeen verbindende voorschriften van de respectievelijke bevoegde gezagen. Artikel 7:615 wat de toepasselijkheid van het BW op ambtenaren



uitsloot, heeft, met uitzondering van voor de uitgezonderde groepen, zijn werking verloren. Vanaf die datum is artikel 7:615 BW vervallen en wordt het materiële arbeidsrecht voor ambtenaren hoofdzakelijk in het Burgerlijkwetboek en sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao's) vormgegeven. Bepalingen over loon, vakantie en verlof, gelijke behandeling, verplichtingen voor werkgevers en werknemers, het einde van de arbeidsovereenkomst, zijn nu in deze bronnen te vinden.

Hierna wordt ingegaan op de vraag wat een arbeidsovereenkomst is. Er wordt op gewezen dat bij de verschillende werkgevers ook mensen werkzaam zijn op andere titels dan de tweezijdige arbeidsovereenkomst. Denk bijvoorbeeld aan: uitzendkrachten, payrollers, gedetacheerden en zzp'ers. De verhoudingen die met deze werkers bestaan en de mogelijke conflicten die daaruit kunnen ontstaan, vallen buiten het bestek van dit boek.

### **Van eenzijdige aanstelling naar de arbeidsovereenkomst**

Tot 2020 werd men als ambtenaar aangesteld door een overheidswerkgever met behulp van een aanstellingsbesluit. Vanaf 2020 is sprake van een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer. Deze overeenkomst komt tot stand door een aanbod van de werkgever en aanvaarding, door de werknemer, van dit aanbod, waarna beide partijen hun handtekening onder de overeenkomst zetten. Dit lijkt een grote breuk met het verleden; de praktijk is anders. Ook onder het recht tot 2020 werd onderhandeld over de inhoud van de aanstelling, maar deze werd vervolgens eenzijdig met een besluit geformaliseerd. Je werd dus niet zomaar tot het ambt geroepen; ook toen was sprake van wilsovereenstemming tussen partijen.

De wezenskenmerken van de arbeidsovereenkomst zijn gedefinieerd in artikel 7:610 BW. Deze definitie kent de volgende onderdelen:

- de werknemer verbindt zich
- in dienst van de werkgever
- tegen loon
- gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten

Er wordt op gewezen dat in het arbeidsrecht minder formalistisch naar de overeenkomst wordt gekeken. In het bestuursrecht ontstond als uitgangspunt de aanstelling alleen op basis van een besluit.

Het arbeidsrecht is minder formalistisch. De kantonrechter kan, op basis van feitelikheden, ook concluderen dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Dat zal met name het geval zijn als er gedurende een zekere tijd arbeid wordt verricht en loon wordt betaald (het rechtsvermoeden ex artikel 7:610a en 7:610b BW).

Op grond van de Wnra kunnen de ambtenaren van rechtswege overgaan van hun ambtelijke aanstelling naar een arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de werkgever ook kiezen voor het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. In de praktijk zijn beide varianten met hun eigen voor- en nadelen aan te treffen. Dat heeft, net als andere onderdelen van de Wnra, vele pennen in beweging gebracht. Die discussie valt buiten dit boek.

Om zeker te zijn van wat partijen hebben afgesproken, verplicht artikel 7:655 de werkgever een aantal gegevens schriftelijk of elektronisch aan de werknemer te verstrekken, zoals: naam en woonplaats van partijen, de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht, de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid, het

tijdstip van indiensttreding, indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst, de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen, het loon en de termijn van uitbetaling alsmede de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week, of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling en de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

Overheidscao's kunnen een model arbeidsovereenkomst voorschrijven, waarin deze elementen zijn opgenomen. Is dat niet het geval, dan is de overheidswerkgever verplicht deze informatie te verstekken.

### **Het proeftijdbeding en de tijdelijke arbeidsverhouding**

Het gebruik van de proeftijd krijgt een ander jasje. Voor 2020 was het voor overheidswerkgevers gebruikelijk om een proeftijdaanstelling voor één of twee jaar te verlenen ter beoordeling van de vraag of iemand wel of niet geschikt was voor een functie. Indien deze proefperiode met goed gevolg werd doorlopen volgde, zoals veelal ook opgenomen in de proeftijdaanstelling, een vaste aanstelling.

In het civiele arbeidsrecht wordt het gebruik van de proeftijd anders ingestoken en genormeerd (artikel 7:652 BW).

Uitgangspunt is dat in een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste zes maanden geen proeftijd kan worden overeengekomen. In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde kan een proeftijd worden overeengekomen voor ten hoogste twee maanden. Bij een bepaalde tijd overeenkomst van langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar, is de maximale proeftijd één maand (bij cao kan van deze bepaling worden afgeweken ten nadele van de werknemer). Voor een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer mag een maximale proeftijd van twee maanden worden overeengekomen. Deze proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen en is voor beide partijen even lang. Schending van deze bepalingen heeft tot gevolg dat het beding nietig is; het bestaat dus niet meer (de ijzeren proeftijd).

Gedurende de proeftijd mogen beiden partijen de arbeidsovereenkomst opzeggen zonder opgaaf van redenen en zonder dat de voor opzegging geldende bepalingen van toepassing zijn. Dat kan zelfs al voordat de arbeidsovereenkomst een aanvang neemt. Voor die situatie is het echter van belang dat dit zodanig wordt gedaan dat er geen schade wordt toegebracht aan de wederpartij. Onzorgvuldigheden kunnen de andere partij dan eventueel worden aangerekend en tot een schadevergoedingsplicht leiden.

Het blijft overigens mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan voor een langere duur (enige jaren), of voor een bepaald project. In dat geval kan, als aan de voorwaarden is voldaan, ook een proeftijd beding worden opgenomen. In beginsel eindigt deze overeenkomst van rechtswege. Let wel op artikel 7:668 BW, waarin is bepaald dat uiterlijk één maand voordat deze overeenkomst eindigt, de werkgever de werknemer schriftelijk moet informeren over het al dan niet voortzetten van deze overeenkomst en, bij voortzetting, de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Niet naleven van de bepaling of stilzwijgende voortzetting leidt tot sancties als opgenomen in dit artikel.

### **Van toetsing achteraf naar preventieve toetsing**

Van overheidswerkgevers die gewend waren aan het, met een eenzijdig ontslagbesluit, 'zelf oplossen' van rechtspositionele aangelegenheden die achteraf in bezwaar en (hoger)beroep konden worden getoetst, wordt nu verwacht dat ze hun gewenste handelen vooraf laten toetsen (artikel 7:669BW). Die preventieve toetsing vindt plaats door het UWV of de kantonrechter.

Het UWV toetst ontslag om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid.

Ontslag om persoonlijke redenen gaat via de kantonrechter, daarvoor wordt een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Persoonlijke redenen voor het ontslag kunnen zijn:

- onvoldoende functioneren;
- ernstig gewetensbezwaar;
- verwijtbaar handelen of nalatigheid;
- verstoorde arbeidsrelatie;
- veelvuldig ziekteverzuim;
- overige niet genoemde gronden.

### **Te laat loon betalen? Wettelijk verhoging en wettelijke rente verschuldigd**

Bij te laat betalen van het loon is vanaf 2020, naast wettelijke rente, ook een, eventueel door de kantonrechter te matigen, wettelijke verhoging aan de werknemer verschuldigd (artikel 7:625 BW). Deze verhoging kan oplopen tot 50 procent van het verschuldigde bedrag.

### **Tuchtrechtelijke veranderingen**

Afhankelijk van de sector waarin de ambtenaar werkzaam is, is het tuchtrecht flink op de schop gegaan. De grootste verandering is wel dat het strafontslag niet meer bestaat, maar is vervangen door het ontslag op staande voet (artikel 7:677 in combinatie met de artikelen 7:678 en 7:679 BW).

Hier wordt deze wijziging slechts aangestipt. Voor een nadere uitwerking wordt verwezen naar het hoofdstuk 10.

### **Transitievergoeding**

Nu het ambtenarenontslagrecht wordt geregeerd door het BW, hebben ambtenaren met ingang van 1 januari 2020 recht op een transitievergoeding indien sprake is van een ontslag op initiatief van de werkgever. In de verschillende cao's zijn afspraken gemaakt voor het geval deze vergoeding samenloopt met bovenwettelijke ontslaguitkeringsafspraken in aanvulling op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet.

In de cao Rijk is bepaald dat de toepassing van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, zoals dat gold op 31 december 2019, wordt gezien als voorzieningen die gelijkwaardig zijn aan de transitievergoeding. Werknemers die deze uitkeringen ontvangen, krijgen daarom geen transitievergoeding als daarvan vanwege de beëindiging van hun dienstverband sprake zou zijn geweest (cao Rijk paragraaf 26.6).

In de cao Gemeenten is, om stapeling van rechten te voorkomen, samengevat het volgende afgesproken. Medewerkers die ontslag krijgen om bedrijfseconomische redenen behouden hun recht op de van-werk-naar-werk periode en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgen geen recht op een transitievergoeding.

Medewerkers die ontslag krijgen wegens disfunctioneren hebben vanaf 1 januari 2020 recht op de wettelijke opzegtermijn, er is geen bovenwettelijke re-integratiefase (artikel 10d:6 CAR-UWO) meer. Deze medewerker behoudt recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en krijgt recht op een transitievergoeding.

Voor de ambtenaar van wie de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde verhoudingen wordt ontbonden, is er geen passende regeling in de zin van artikel 10d:4 CAR-UWO meer; dit artikel is met ingang van 1 januari 2020 vervallen. De ambtenaar komt in beginsel in aanmerking voor een WW-uitkering, maar de passende (gegarandeerde) aanvullende regeling, die aanspraken toekende op de bovenwettelijke aanvullende en na-wettelijk uitkering, bestaat met ingang van 1 januari 2020 voor de sector Gemeenten niet meer. Wel kan er aanspraak bestaan op een transitievergoeding. Daarnaast kan de kantonrechter, met in achtneming van de rechtspraak van de Hoge Raad, een vergoeding naar billijkheid toekennen.

Vooralsnog is niet aannemelijk dat vergoeding naar billijkheid (of in een eerder stadium de transitievergoeding) wordt gebaseerd op de Centrale Raad van Beroep formule.

Voor een verdere uitwerking van financiële aanspraken in geval van ontslag wordt verwezen naar hoofdstuk 10.

## 1.2 Grondrechten



### Regelgeving

Ambtenarenwet, artikel 4-11.

Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), Hoofdstuk 15.

### 1.2.1 ALGEMEEN

In principe geldt dat ambtenaren dezelfde rechten hebben als iedere burger als het gaat om de uitoefening van de grondrechten. De Grondwet en verdragen zelf staan toe dat er beperkingen kunnen gelden. In de Ambtenarenwet (AW) zijn in dat kader in artikel 4-11 bepalingen opgenomen, die ambtenaren beperken in de uitoefening van de grondrechten, zoals die zijn vastgelegd in de Grondwet en internationale verdragen. Een voorbeeld van een internationaal verdrag is het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Hierna wordt in het kort op de toepassing van grondrechten en de gelijkebehandelingswetgeving ingegaan.

### 1.2.2 VRIJE ARBEIDSKEUZE

In artikel 8 lid 1 sub a AW wordt het beginsel van *vrije arbeidskeuze* beperkt door het verbieden van nevenwerkzaamheden waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

### 1.2.3 VRIJHEID VAN MENINGSUITING EN DRUKPERS, VAN VERENIGING EN VAN VERGADERING EN BETOGING

Uit artikel 10 AW volgt dat de beperking van de daarin genoemde grondrechten wordt getoetst aan de functioneringsnorm in die zin dat de beperking toelaatbaar is indien door de uitoefening van de grondrechten de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband

staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Het is niet onaannemelijk dat door de Centrale Raad van Beroep geformuleerde functioneringsnormen hun weg ook zullen gaan vinden in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding. Vandaar dat deze rechtspraak hier nog opgenomen blijft.

Op basis van deze norm stelt de CRvB (28 juli 2005, *TAR* 2005, 157) vast dat een gemeenteambtenaar de grenzen van het nu in artikel 10 AW toelaatbare heeft overschreden. Deze ambtenaar had zich in een tijdschrift op een laatdunkende, grievende en beschadigende wijze uitgelaten over de wethouder. Door zich op die manier publiekelijk uit te laten, heeft de ambtenaar de verhoudingen dusdanig op scherp gezet dat hij een goede vervulling van zijn opgedragen adviesfunctie onmogelijk heeft gemaakt. De uitlatingen zijn volgens de CRvB terecht als plichtsverzuim aangemerkt. Een andere kwestie betrof een provincieambtenaar die een boek uitbrengt. Dit boek omvat volgens de CRvB de ongefundeerde weergave van vermeende misstanden en de geringschattende beschrijving van het provinciebestuur en de daarbij werkzame personen. Volgens de CRvB (7 januari 2010, *ECLI:NL:CRVB:2010:BK9640*) heeft de ambtenaar de norm van nu artikel 10 AW overschreden. Het beroep van de ambtenaar dat het om een fictief verhaal zou gaan, gaat volgens de CRvB niet op. De aanduiding van de provincie en de beschrijving van de gebeurtenissen zijn dermate concreet en herkenbaar dat het volgens de CRvB om een beschrijving van de realiteit gaat. De CRvB concludeert dat de ambtenaar terecht wegens ernstig plichtsverzuim bij wijze van straf is ontslagen.

Een medewerker, werkzaam bij een gemeente, stuurt vanaf zijn privé-e-mailadres een bericht aan een gemeenteraadslid. In dit bericht stond informatie die hij uit hoofde van zijn functie had verkregen en zijn opvatting over de financiële situatie van de gemeente. De medewerker krijgt een schriftelijke berisping. De medewerker doet onder meer een beroep op de vrijheid van meningsuiting. Volgens de CRvB stond het de medewerker op dat moment niet vrij om zijn visie over de financiële situatie van de gemeente naar buiten te brengen, zeker niet zolang de politieke en bestuurlijke besluitvorming nog niet was afgerond. De disciplinaire straf wordt door de CRvB in stand gelaten (CRvB 7 januari 2013, *ECLI:NL:CRVB:2013:BY5603*).

Een medewerker plaatst op het intranet een reactie op een column van een collega. In zijn reactie maakt hij volgens zijn werkgever een kwetsende vergelijking met extreme denkbeelden uit de Tweede Wereldoorlog en had hij zijn collega niet publiekelijk het advies mogen geven zich te onderwerpen aan een deskundig onderzoek. Een beroep op de vrijheid van meningsuiting slaagt niet. De werkgever geeft aan dat de wijze waarop de medewerker uiting heeft gegeven aan zijn gevoelens onder de collega's lange tijd voor onrust heeft gezorgd. Hierdoor heeft de medewerker de in acht te nemen grenzen overschreden. Er is sprake van toerekenbaar plichtsverzuim, waarvoor een schriftelijke berisping is opgelegd (CRvB 12 juni 2014, *ECLI:NL:CRVB:2014:1984*).

In het ARAR is in Hoofdstuk 15 bepaald dat advies moet worden ingewonnen bij de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren (AGFA) alvorens de werkgever een disciplinaire maatregel kan opleggen wegens overtreding van de functioneringsnorm van nu artikel 10 AW. Deze AGFA blijft onder de nieuwe Ambtenarenwet en in het bijzonder de cao Rijk behouden, waarmee ook de eerdere adviezen van deze commissie voor de privaatrechtelijke arbeidsverhouding van waarde blijven. Het advies van 8 september 1994 (*TAR* 1994, 209) is een voorbeeld hiervan, alsook de adviezen van 14 juli 2004, 5 oktober 2006, 16 september 2011 en 3 februari 2015 ([www.agfacommissie.nl/adviezen](http://www.agfacommissie.nl/adviezen)).

Een medewerker wordt onder andere vanwege brede verspreiding van een e-mailbericht met tendentieuze teksten, disciplinair gestraft. Volgens de CRvB raakt dit de vrijheid van meningsuiting. Dit brengt mee dat de werkgever – gezien de dwingende formulering van nu hoofdstuk 15 cao Rijk – advies had moeten inwinnen bij de AGFA. Nu dit niet is gebeurd, kan de disciplinaire straf niet mede zijn gebaseerd op de gedraging van de verzending van de e-mail (CRvB 19 januari 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:299).

#### 1.2.5 GELIJKE BEHANDELING

Op ambtenaren zijn van toepassing: de Algemene wet gelijke behandeling, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en de Wet onderscheid arbeidsduur.

En zo ook de procedure bij het College voor de Rechten van de Mens indien het vermoeden van ongelijke behandeling bestaat bijvoorbeeld op grond van leeftijd, arbeidsduur of godsdienst.

#### 1.2.6 EUROPEES VERDRAG VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS (EVRM)

Ook het EVRM is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen overheidswerker en ambtenaar.

