

Plaatsen van een bericht op Facebook door een ambtenaar in privé-tijd wordt gekwalificeerd als plichtsverzuim. Disciplinaire straf van verplaatsing is...

CRvB 10-08-2017, ECLI:NL:CRVB:2017:2964, m.nt. H. van Essen

Instantie

Centrale Raad van Beroep

Datum

10 augustus 2017

Magistraten

Mrs. N.J. van Vulpen-Grootjans, J.J.A. Kooijman en B.J. van de Griend

Zaaknummer

16/6763 AW

Noot

H. van Essen

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

Vakgebied(en)

Ambtenarenrecht / Disciplinaire straffen

Brondocumenten

ECLI:NL:CRVB:2017:2964, Uitspraak, Centrale Raad van Beroep, 10-08-2017

Wetgeving

(Art. 125, 125ter AW 1929; art. 50, 80, 81 ARAR)

Essentie

Plaatsen van een bericht op Facebook door een ambtenaar in privé-tijd wordt gekwalificeerd als plichtsverzuim. Disciplinaire straf van verplaatsing is niet onevenredig.

Samenvatting

De ambtenaar heeft zich met het plaatsen van een bericht op Facebook schuldig gemaakt aan plichtsverzuim, ondanks dat het bericht in privé-tijd is geplaatst. Hiertoe overweegt de Centrale Raad van Beroep samengevat dat de ambtenaar een representatieve functie had, de uitlating in verband kon worden gebracht met zijn werkgever, het verwensingen betrof aan het adres van politieambtenaren, hij niet van meet af aan eerlijk is geweest, hij niet eigenhandig tot verwijdering van het bericht is overgegaan en hij eerder was aangesproken op en zelfs disciplinair was gestraft vanwege het gebruik van sociale media. De opgelegde straf van verplaatsing wordt door de Centrale Raad van Beroep evenredig geacht, gezien de aard en ernst van het plichtsverzuim. Dat de verplaatsing een forse inkomensachteruitgang met zich meebracht voor de ambtenaar, maakt dit niet anders, temeer daar ter zake een afbouwregeling is getroffen.

Partij(en)

Uitspraak op het hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Den Haag van 23 september 2016, 16/3263 (aangevallen uitspraak)

Partijen:

[appellant] te [woonplaats] (appellant)

de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (minister)

Uitspraak

1. De procedure

1.1.

Voor een uitgebreidere weergave van de hier van belang zijnde feiten en omstandigheden verwijst de Raad naar de aangevallen uitspraak. De Raad volstaat met het volgende.

1.2.

Appellant is sinds 2010 werkzaam bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), laatstelijk in de functie van [functie 1] in het team [team].

1.3.

In de periode van 2011 tot en met 2014 heeft de minister appellant meerdere keren aangesproken op zijn houding en gedrag, is appellant verschillende keren gewaarschuwd en heeft de minister hem de disciplinaire straf van een schriftelijke berisping opgelegd. Tevens volgde een (vrijwillige) plaatsing in een ander team vanwege samenwerkingsproblemen.

1.4.

Op 11 december 2014 is het afdelingshoofd [X] geïnformeerd over een bericht op de Facebookpagina van appellant waarin de volgende uitlatingen zijn gedaan:

“tering lafbekken hebben tijdens ADO-Ajakkus wel 1000 parkeerbonnen uitgeschreven terwijl mensen in het stadion zaten....gore tyfusleijers.....waar mensen geparkeerd hadden op een zondag deden ze niemand kwaad.....alles was gesloten daar op een industriewijk.....honden zijn het.....rij jezelf maar te pletter op je motor!!!!”

1.5.

Op 17 december 2014 is appellant uitgenodigd voor een verantwoordingsgesprek over deze uitlatingen. Op 7 januari 2015 heeft een gesprek met appellant plaatsgevonden, waarbij hij heeft ontkend dat hij deze uitlatingen heeft gedaan en hij heeft gesteld dat de Facebookpagina niet aan hem toebehoorde. In februari 2015 heeft appellant te kennen gegeven dat de Facebookpagina hem wel toebehoorde, maar dat het bericht door een kennis is geplaatst. Het lukte hem niet om het bericht te verwijderen en hij heeft zijn Facebookaccount vervolgens opgeheven, aldus appellant.

1.6.

Bij brief van 25 februari 2015 heeft [naam] verklaard dat hij het bericht via de Facebookpagina van appellant heeft verspreid.

1.7.

Op 3 juli 2015 heeft de minister de Adviescommissie Grondrechten en Functie-uitoefening Ambtenaren (Agfa) verzocht advies uit te brengen over het voornemen van disciplinaire bestraffing. Op 23 oktober 2015 heeft de Agfa advies uitgebracht.

1.8.

Bij besluit van 13 november 2015 heeft de minister appellant conform het voornemen daartoe wegens plichtsverzuim de disciplinaire straf opgelegd van verplaatsing naar de functie van [functie 2] Omdat appellant vanwege de ontheffing uit zijn functie van [functie 1] de daarbij behorende toelagen misloopt, heeft de minister hiervoor een afbouwregeling van vier jaar vastgesteld. Dit besluit is na bezwaar gehandhaafd bij besluit van 22 maart 2016 (bestreden besluit).

1.9.

Bij de aangevallen uitspraak heeft de rechtbank, voor zover hier van belang, het beroep van appellant tegen zijn verplaatsing ongegrond verklaard. Daarbij heeft de rechtbank overwogen aannemelijk te achten dat appellant de hem verweten gedragingen heeft begaan, dat dit is aan te merken als toerekenbaar plichtsverzuim en dat de opgelegde straf van verplaatsing niet onevenredig is aan de aard en de ernst van het gepleegde plichtsverzuim.

1.10.

Appellant heeft in hoger beroep de juistheid van het oordeel van de rechtbank op de hierna te bespreken gronden bestreden.

2. Overwegingen

De Raad komt tot de volgende beoordeling.

2.1.

Appellant wordt verweten dat hij de onder 1.4 aangehaalde tekst op zijn Facebookpagina heeft geplaatst, dan wel dat deze tekst door een ander in zijn aanwezigheid is geplaatst. Tevens wordt appellant het geplaatst houden van deze tekst op Facebook verweten.

2.2.

Voor de constatering van plichtsverzuim dat tot het opleggen van een disciplinaire straf aanleiding kan geven is volgens vaste rechtspraak van de Raad (uitspraak van 15 september 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BT1997) noodzakelijk dat op grond van de beschikbare, deugdelijk vastgestelde gegevens de overtuiging is verkregen dat de betrokken ambtenaar de hem verweten gedragingen heeft begaan.

2.3.

Net als de rechtbank komt de Raad tot de overtuiging dat appellant de hem verweten gedragingen heeft begaan. Dat appellant niet betrokken was bij het plaatsen van het bericht op zijn eigen Facebookpagina is niet aannemelijk geworden, ook niet door de verklaringen van [naam] hierover. Met de minister is de Raad in de eerste plaats van oordeel dat appellant zelf verantwoordelijk is en kan worden gehouden voor berichten die op zijn Facebookpagina worden geplaatst. Bovendien wordt niet aannemelijk geacht dat [naam] in het bijzijn van appellant een bericht heeft geplaatst met de laptop en het ingelogde account van appellant, zonder dat appellant daarbij betrokken was of daarvan iets heeft gemerkt. Verder heeft appellant over de gebeurtenissen niet van meet af aan eenduidig verklaard. Ook de verklaring van [naam] ter zitting van de Raad vertoont innerlijke tegenstrijdigheden, nu [naam] eerst heeft verklaard dat hij appellant pas na een week heeft verteld over het plaatsen van het bericht, maar later heeft verklaard dat hij al op de avond van het plaatsen van het bericht, samen met appellant, heeft geprobeerd het bericht te verwijderen. Dit is niet met elkaar te rijmen. Ten slotte staat vast dat appellant zich schuldig heeft gemaakt aan het geplaatst houden van het bewuste bericht, nu hij het bericht pas heeft verwijderd – door het opheffen van zijn account – nadat hij daarover in december 2014 was aangesproken door zijn leidinggevende.

2.4.

Met de hem verweten gedragingen heeft appellant niet gehandeld zoals een goed ambtenaar betaamt. De minister heeft die gedragingen terecht gekwalificeerd als plichtsverzuim. Dat deze gedragingen niet in de uitoefening van zijn functie hebben plaatsgevonden maar in privé-tijd, zoals appellant naar voren heeft gebracht, leidt niet tot een ander oordeel. Ook gedragingen in privé-tijd kunnen plichtsverzuim opleveren, zeker in geval van een representatieve functie zoals die van appellant, die [functie 1] was van bewindslieden en topambtenaren, waarbij hoge eisen mochten worden gesteld aan discretie en integriteit. Daarbij is ook van belang dat op het Facebookaccount van appellant duidelijk was dat hij werkzaam was bij het Ministerie van BZK, zodat zijn uitlatingen in verband konden worden gebracht met zijn werkgever. De stelling van appellant dat het hem niet lukte om het bericht te verwijderen, kan hem niet baten. Met de rechtbank is de Raad van oordeel dat het op zijn weg lag om direct zijn leidinggevende te informeren en voor zover nodig hulp in te schakelen bij het verwijderen van het bericht. Dit heeft hij nagelaten. Appellant wordt evenmin gevolgd in zijn betoog dat de minister heeft verzuimd beleidsregels op te stellen over het gebruik van social media, zodat hem de geldende regels en de gevolgen van overtreding onvoldoende duidelijk waren. Nog daargelaten appellants eigen verantwoordelijkheid, is het ook zonder het opstellen van beleidsregels op voorhand duidelijk dat berichten met verwensingen aan het adres van politieambtenaren volkomen ongepast en onaantvaardbaar zijn. Nu niet is gebleken van feiten of omstandigheden op grond waarvan dit plichtsverzuim appellant niet kan worden toegerekend, was de minister bevoegd hem hiervoor disciplinair te straffen.

2.5.

Appellant wordt niet gevolgd in zijn standpunt dat de opgelegde straf van verplaatsing, gezien de aard en de ernst van dit plichtsverzuim, daaraan onevenredig is. Als gezegd mogen aan een [functie 1] van bewindslieden en topambtenaren hoge eisen van betrouwbaarheid en integriteit worden gesteld. Ook heeft de minister de voorgeschiedenis in ogenschouw kunnen nemen. Appellant was een gewaarschuwd man. Hij is meermalen aangesproken op zijn houding en gedrag en is ook al eerder gewaarschuwd wegens het zonder toestemming plaatsen van een filmpje van een collega op YouTube. Ook is hij eerder disciplinair gestraft. Dat appellant voor het overige altijd goed gefunctioneerd heeft kan hem niet baten. De opgelegde straf van verplaatsing, waarbij een afbouwregeling is getroffen voor toelagen die appellant misloopt, wordt dan ook niet onevenredig geacht aan de aard en ernst van het plichtsverzuim.

2.6.

Op grond van wat onder 2.1 tot en met 2.5 is overwogen, slaagt het hoger beroep niet. Dat betekent dat de aangevallen uitspraak, voor zover aangevochten, voor bevestiging in aanmerking komt.

2.7.

Voor een veroordeling in de proceskosten bestaat geen aanleiding.

3. Beslissing

De Centrale Raad van Beroep bevestigt de aangevallen uitspraak voor zover aangevochten.

Noot

Auteur: H. van Essen^[1]

Naschrift

1.

Dat een uitlating op sociale media een ambtenaar duur kan komen te staan, is al vaker bevestigd door de ambtenarenrechter. Dat het daarbij niet relevant hoeft te zijn of deze uitlating in of tijdens de uitoefening van de functie dan wel in privé-tijd is geplaatst, is ook niet nieuw. Een ambtenaar moet zich zodoende wel twee keer bedenken alvorens uitlatingen te plaatsen op sociale media, althans in ieder geval nog tot de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (hierna: 'Wnra'). Met de komst van de Wnra wordt de mogelijkheid voor overheidswerkgevers om plichtsverzuim te bestraffen beperkt en lijkt een ambtenaar zodoende minder te vrezen te hebben. In het hiernavolgende ga ik eerst nader in op de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep. Daarna ga ik in op de veranderingen die de Wnra ten aanzien van de bestraffing van plichtsverzuim met zich zal meebrengen, alsmede op de toekomst van het ambtenarentuchtrecht.

2.

De uitlating betrof een in privé-tijd geplaatst bericht op Facebook waarin de ambtenaar zich grof en onheus uitliet over de politie vanwege het, naar de mening van de ambtenaar onnodig, uitschrijven van parkeerboetes. Voor een uitgebreid overzicht van de feiten verwijs ik kortheidshalve naar de uitspraak in eerste aanleg (Rechtbank Den Haag 23 september 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:11500).

Het oordeel dat de ambtenaar zich hiermee schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim past mijns inziens binnen het wettelijk kader (o.a. artikel 125ter Ambtenarenwet 1929 (hierna: 'AW 1929') en artikel 50 en 80 Algemeen Rijksambtenarenreglement (hierna: 'ARAR')) en de vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep. De ambtenaar heeft in dit geval immers iets gedaan, wat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten. Dat de ambtenaar dit in privé-tijd heeft gedaan, is irrelevant daar het voor een ieder, gelet op de inhoud van zijn Facebookaccount, duidelijk was dat de ambtenaar werkzaam was bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, waardoor de uitlating in verband kon worden gebracht met zijn werkgever (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 15 september 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BT1997 en Centrale Raad van Beroep 3 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4194). Daarbij komt nog dat de ambtenaar een representatieve functie had, de ambtenaar was werkzaam als chauffeur van bewindslieden en topambtenaren bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, zodat hoge eisen mochten worden gesteld aan discretie en integriteit (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 2 augustus 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BX3555, Centrale Raad van Beroep 17 september 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:3183 en Centrale Raad van Beroep 3 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4194). Kort en goed werd het aanzien van zijn werkgever geschaad door de gedraging van de ambtenaar. In dat geval kunnen ook gedragingen in de privé-tijd worden gekwalificeerd als plichtsverzuim (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 12 mei 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ5275, Centrale Raad van Beroep 30 oktober 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:3551 en Centrale Raad van Beroep 24 mei 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:1914). Voor het gebruik van sociale media is dat niet anders (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 7 juni 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW7454, Centrale Raad van Beroep 3 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4194 en Rechtbank Den Haag 15 augustus 2017, ECLI:NL:RBDHA:2017:9522). Daarnaast weegt in het onderhavige geval nog mee dat de ambtenaar niet van meet af aan eerlijk is geweest en pas tot verwijdering van het bericht is overgegaan nadat hij daarover was aangesproken door zijn leidinggevende (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 3 november 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:4194).

Het verweer van de ambtenaar dat er geen beleidsregels waren opgesteld over het gebruik van sociale media, gaat in dit geval niet op. Het hoeft immers geen betoog dat berichten met verwensingen aan het adres van politieambtenaren (door een ambtenaar in een representatieve functie) volkomen ongepast en onaanvaardbaar zijn (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 19 mei 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1853 en Centrale Raad van Beroep 18 mei 2017, ECLI:NL:CRVB:2017:1835). Hoewel dit verweer in de onderhavige uitspraak niet is ingenomen, gaat ook een beroep op de vrijheid van meningsuiting veelal niet op, gelet op de beperkingen die artikel 125a AW 1929 stelt aan het openbaren van gedachten en gevoelens door een ambtenaar.

3.

Over de evenredigheid van de opgelegde disciplinaire straf, valt naar mijn mening in het onderhavige geval wel te twisten. Afhankelijk van de ernst en de aard van het plichtsverzuim kunnen verschillende disciplinaire straffen worden opgelegd (zie o.a. artikel 81 ARAR). Op zich kan ik, gelet op de aard en de ernst van het plichtsverzuim, begrijpen dat gekozen is voor een verplaatsing naar de minder of niet representatieve functie van medewerker facilitair management, in welk verband de ambtenaar taken opgedragen krijgt gericht op de post en expeditie voor deze locatie. Temeer de uitlating niet op zichzelf stond en de ambtenaar reeds een gewaarschuwd man was (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 18 juli 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BR2230 en Centrale Raad van Beroep 25 augustus 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:3224). De forse inkomensachteruitgang, ruim € 750 netto per maand, die de verplaatsing tot gevolg heeft, gaat daarentegen wel erg ver. Dit acht ik niet evenredig, daar de ambtenaar als het ware dubbel wordt gestraft. Het feit dat een afbouwregeling is getroffen, maakt dit niet anders. Feit blijft immers dat de ambtenaar (op termijn) ook wordt geconfronteerd met een forse inkomensachteruitgang. Niettemin blijkt uit de rechtspraak dat in zijn algemeenheid een inkomensachteruitgang als gevolg van de disciplinaire straf van verplaatsing geoorloofd is, behoudens dat mij daarbij de omvang van deze inkomensachteruitgang niet bekend is (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 4 november 1993, ECLI:NL:CRVB:1993:ZB4913 en Centrale Raad van Beroep 17 maart 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:956). Iets anders is dat daarbij in voldoende mate rekening dient te worden gehouden met de financiële gevolgen voor de ambtenaar, waaraan het in het onderhavige geval, wat mij betreft, lijkt te ontbreken (zie ook o.a. Centrale Raad van Beroep 2 juni 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:2067).

4.

Met de inwerkingtreding van de Wnra per, naar de huidige verwachting, 1 januari 2020 blijft de ambtenaar, die krachtens een arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever werkzaam is, gehouden zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt (artikel 1 juncto artikel 6 lid 1 Ambtenarenwet 2017 (hierna: 'AW 2017')); vergelijk ook met artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek (hierna: 'BW'). Hoewel deze bewoordingen iets afwijken van artikel 125ter AW 1929, heeft de wetgever op dit punt geen inhoudelijke wijziging beoogd en blijft zodoende de rechtspraak over ambtelijk plichtsverzuim zijn waarde behouden (o.a. [Kamerstukken II 2011/12, 32550, 8](#), p. 14-15). Of dit laatste in de praktijk ook echt zo zal zijn, valt te betwijfelen, al is het maar omdat de civiele rechter heel anders toetst dan de ambtenarenrechter. Een en ander nog los van het feit dat ook het juridisch kader c.q. het toetsingskader een andere zal worden (het BW in plaats van de AW 1929/de Algemene wet bestuursrecht). Ook de verplichting voor de overheidswerkgever om een integriteitsbeleid te voeren dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen is niet nieuw (vergelijk artikel 4 AW 2017 en artikel 125quater AW 1929). Dat op dit punt eigenlijk niets verandert, is op zichzelf niet vreemd daar de ambtenaar, ook die krachtens arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever werkzaam is, een bijzondere positie inneemt ten opzichte van een 'gewone' werknemer doordat hij werkzaam is c.q. blijft voor de overheid (zie ook artikelen 4, 5, 7 en 8 AW 2017). Daarentegen is wel nieuw dat overeenkomstig artikel 6 lid 2 AW 2017 het niet naleven door de ambtenaar van de verplichting om zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt, voor de toepassing van het BW geldt als een tekortkoming in het nakomen van de plichten welke de arbeidsovereenkomst de ambtenaar oplegt (zie ook [Kamerstukken II 2010/11, 32550, 6](#), p. 29). Daarmee lijkt een einde te komen aan het huidige scala aan disciplinaire maatregelen – in het ARAR bijvoorbeeld 12 stuks, waarbij de meeste maatregelen ook nog voorwaardelijk kunnen worden opgelegd met een proeftijd – op basis waarvan ongewenst gedrag proportioneel en genuanceerd kan worden bestraft (artikel 125 lid 1 onder k AW 1929 juncto artikel 81 ARAR). Het BW kent namelijk slechts twee wettelijke maatregelen, zijnde (1) de boete, zij het onder zeer strikte voorwaarden (artikel 7:650 BW); en (2) het ontslag op staande voet (artikel 7:677 lid 1 BW), zij het dat hieraan heel andere c.q. veel striktere voorwaarden worden gesteld dan aan een strafontslag. Daarnaast kan natuurlijk de maatregel van een schriftelijke waarschuwing worden opgelegd. Dit betreft evenwel een buitenwettelijke maatregel die ook binnen het huidige ambtenarenrecht wordt gebruikt, naast het scala aan disciplinaire maatregelen. Tot slot lijkt de formulering van artikel 6 lid 2 AW 2017 te hinten op de bijzondere en vaak vergeten mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden wegens een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:686 BW.

Kortom, met de inwerkingtreding van de Wnra lijkt de mogelijkheid om een ambtenaar te bestraffen wegens plichtsverzuim zich te beperken tot een waarschuwing, boete of ontslag, en wel louter onvoorwaardelijk. Daardoor wordt het vrijwel onmogelijk om proportioneel en genuanceerd te straffen. Moeilijkheid daarbij zal, mede op basis van de bestaande rechtspraak over ambtelijk plichtsverzuim, veelal zijn dat een waarschuwing of, voor zover al mogelijk, een boete door de overheidswerkgever te licht wordt geacht, terwijl een ontslag daarentegen door de overheidswerkgever en/of de rechter te zwaar wordt geacht. Gevolg is dat het ambtenarentuchtrecht, althans het disciplinaire sanctiestelsel, inhoudsloos dreigt te worden en daarmee dat de bijzondere status die de ambtenaar ondanks de normalisering blijft behouden (in geval van overtreding c.q. niet naleving) niet langer (op basis van de wet) adequaat geborgd c.q. gehandhaafd kan worden.

5.

De oplossing voor dit probleem lijkt gevonden te moeten worden in de collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: 'cao's') die ter vervanging van de huidige rechtspositieregelingen afgesloten zullen moeten gaan worden (zie ook [Kamerstukken II](#)

[2010/11, 32550, 6](#), p. 30). Ook cao's in andere sectoren kennen reeds één of meerdere (andere) disciplinaire maatregelen, zoals schorsing, schriftelijke berisping, inhouding bezoldiging en overplaatsing (zie o.a. de verschillende onderwijscao's (specifiek het deel betreffende het bijzonder onderwijs), alsmede de cao's Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Kinderopvang en Ziekenhuizen). Niettemin zal de keuze uit disciplinaire maatregelen voor overheidswerkgevers naar verwachting aanzienlijk beperkter worden. Daarnaast blijft het de vraag of deze bij cao's vastgelegde disciplinaire maatregelen (volledig) verenigbaar zijn met het BW, waaronder (1) artikel 7:650 BW, doordat sprake is van een verkapt boetebeding; en (2) het leerstuk van de eenzijdige wijziging, doordat als gevolg van een disciplinaire maatregel de arbeidsvoorwaarden wijzigen (o.a. artikelen 7:613, 7:611, 6:248 lid 2 en 6:258 BW). Hoe dan ook, er is in ieder geval werk aan de winkel voor de (verenigingen van) overheidswerkgevers en verenigingen van overheidswerknemers om te komen tot cao's, waarbij wordt voorzien in één of meerdere (andere) disciplinaire maatregelen.

Voetnoten

[\[1\]](#)

Henry van Essen is werkzaam als advocaat ambtenarenrecht en arbeidsrecht bij Nysingh advocaten-notarissen te Zwolle.