

Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren

Zitting van 4 februari 2019, 10.00 uur

Nr. ABB/2018/12571

[naam verzoeker]/[naam ambtenaar]

Pleitnota mr [naam advocaat]

1 Inleiding

- 1.1 Aan mevrouw [naam ambtenaar] is op 9 oktober jl. het voornemen kenbaar gemaakt om haar een disciplinaire maatregel op te leggen. [naam verzoeker] heeft daarbij gekozen voor de lichtst mogelijke maatregel te weten de schriftelijke berisping. Conform artikel 82a ARAR dient voordat tot disciplinaire bestraffing wordt overgegaan advies te worden ingewonnen bij uw commissie.
- 1.2 Naar de kern genomen meent [naam verzoeker] dat mevrouw [naam ambtenaar] met haar uitlatingen via Twitter de grenzen die artikel 125a Ambtenarenwet geeft voor de vrijheid van meningsuiting van ambtenaren heeft overschreden en aldus heeft gehandeld (en handelt) in strijd met artikel 125 Ambtenarenwet. [naam verzoeker] licht hierna graag nader toe waarom hij van oordeel is dat voldoende grond bestaat voor een schriftelijke berisping.

2 Relevante feiten en achtergronden

- 2.1 [naam verzoeker] heeft niet lichtvaardig besloten over te gaan tot een (voorgenomen) disciplinaire maatregel. De context te van de voorgenomen schriftelijke berisping is als volgt
- 2.2 Rondom (het team van) de [naam werkplek] speelt sinds medio 2016 een arbeidsconflict. Over feiten en oorzaken verschillen mevrouw [naam ambtenaar] en haar collega's van mening. De verhoudingen zijn zeer gespannen. Het bevoegd gezag heeft dit willen adresseren en een melding van mevrouw [naam ambtenaar] terzake van grensoverschrijdend gedrag ook serieus genomen. Aanvankelijk heeft er mediation plaatsgevonden en vervolgens heeft [het expertisecentrum] over het conflict gerapporteerd. In de zomer van 2017 heeft [naam verzoeker] vervolgens aan de heer [naam onderzoeker] de opdracht gegeven onderzoek te doen naar een mogelijke oplossing voor de gespannen verhoudingen op de [naam werkplek]. In het kader van dit onderzoek heeft de heer [naam onderzoeker] met alle betrokkenen – onder wie mevrouw [naam ambtenaar] – gesprekken gevoerd. Zijn aanpak, conclusies en aanbevelingen zijn met mevrouw [naam ambtenaar] besproken en zijn door mevrouw [naam ambtenaar] – en de overige betrokkenen – geaccepteerd.
- 2.3 Eén van de aanbevelingen van de heer [naam onderzoeker] was om "radiostilte" in acht te nemen en te stoppen met het plaatsen van tweets over zaken die het

arbeidsconflict raken. Rust was in deze fase voor alle partijen beter, aldus de heer [naam onderzoeker] in zijn aanbeveling van 10 augustus 2017. In navolging van het advies van de heer [naam onderzoeker] heeft [naam verzoeker] mevrouw [naam ambtenaar] diverse malen verzocht om "radiostilte" te betrachten. Deze verzoeken zijn aan uw commissie overgelegd op 7 januari 2019. Mevrouw [naam ambtenaar] heeft zich echter niet gedragen conform de toezegging waaraan zij zich had gecommitteerd en heeft niet voldaan aan de herhaalde verzoeken om radiostilte in acht te nemen. Zij bleef zich publiekelijk en in ondubbelzinnige termen uiten over [naam verzoeker] en de situatie op de [naam werkplek].

- 2.4 De heer [naam onderzoeker] heeft verder geconstateerd dat mevrouw [naam ambtenaar] alleen kon terugkeren op de [naam werkplek] indien er gemeenschappelijke grond zou worden gevonden in de feiten. Daartoe diende een onafhankelijke commissie de feiten vast te stellen en te wegen. [naam verzoeker] heeft dan ook op 5 januari 2018 een onafhankelijke onderzoekscommissie ingesteld, met als opdracht het vaststellen van de feiten die ten grondslag liggen aan de spanningen die zijn ontstaan tussen mevrouw [naam ambtenaar] en haar collega's op de [naam werkplek].
- 2.5 Sinds 5 januari 2018 heeft de onderzoekscommissie alle betrokkenen voldoende kunnen horen, met uitzondering van mevrouw [naam ambtenaar]. Mevrouw [naam ambtenaar] heeft slechts één keer gesproken met de commissie, waarna de bedrijfsarts heeft aangegeven dat zij niet in staat is met de commissie te spreken. Dit is vanzelfsprekend gerespecteerd.
- 2.6 Het feit dat de commissie haar onderzoek niet kan afronden – omdat zij niet met mevrouw [naam ambtenaar] kan spreken – weerhoudt mevrouw [naam ambtenaar] er echter niet van om zich publiekelijk op Twitter uit te spreken over de door de commissie te onderzoeken kwestie. In deze tweets loopt mevrouw [naam ambtenaar] bovendien vooruit op de conclusies die deze commissie moet trekken én beschuldigt zij [naam verzoeker] van het niet optreden tegen hetgeen er is voorgevallen op de [naam werkplek]. Zij miskent daarmee dat er wel degelijk met het team al is en wordt gewerkt aan de cultuur op de [werkplek]. En voorts dat voor het verbinden van conclusies aan het verleden het onderzoek moet worden afgewacht.
- 2.7 Van belang is bovendien dat de laatste terugkoppeling van de bedrijfsarts dateert van 23 juli 2018. De datum 28 januari 2018 in de aanvullende reactie is een kennelijke fout nu in de voetnoot naar bijlage 5 bij de zienswijze van [naam ambtenaar] ook wordt verwezen en dat is het bericht van 23 juli 2018.
- 2.8 Omdat er geen voortuitgang te bemerken was in het herstel van mevrouw [naam ambtenaar] heeft [naam verzoeker] in juli 2018 – in overleg met de bedrijfsgeneeskundige dienst – besloten een onafhankelijke medische expertise in te zetten. Over dit besluit is mevrouw [naam ambtenaar] geïnformeerd en zij is bovendien in de gelegenheid gesteld aan te geven door wie zij dit onderzoek wilde

laten uitvoeren. Mevrouw [naam ambtenaar] heeft aan dit verzoek echter geen gehoor gegeven.

2.9 Om de situatie te objectiveren heeft [naam verzoeker] vervolgens op 6 september 2018 besloten een nieuwe bedrijfsarts in te schakelen. Deze bedrijfsarts (mevrouw [naam bedrijfsarts]) is op 27 september 2018 ook op huisbezoek geweest bij mevrouw [naam ambtenaar]. Om de medische gesteldheid van mevrouw [naam ambtenaar] te kunnen beoordelen heeft mevrouw [naam bedrijfsarts] toestemming aan mevrouw [naam ambtenaar] gevraagd om informatie op te vragen bij haar behandelaar (haar huisarts). Tot op de dag van vandaag weigert mevrouw [naam ambtenaar] echter een machtiging af te geven. Naar zij in haar e-mail van 1 februari stelt bij gebrek aan vertrouwen in de bedrijfsarts. Dat kan echter niet maatgevend zijn.

2.10 De bedrijfsarts heeft – door het ontbreken van een machtiging – aan [naam verzoeker] laten weten geen uitspraak te kunnen doen over de medische belastbaarheid van mevrouw [naam ambtenaar]. In dat kader is het UWV om een deskundigenoordeel gevraagd. [naam verzoeker] is momenteel in afwachting van de uitkomst van dit deskundigenoordeel.

2.11 Voor de vraag die uw commissie ter advisering voorligt – of mevrouw [naam ambtenaar] een schriftelijke berisping kan worden opgelegd – is de medische gesteldheid van mevrouw [naam ambtenaar] minder van belang nu slechts moet worden beoordeeld of mevrouw [naam ambtenaar] de ontoelaatbaarheid van haar eigen handelen heeft kunnen inzien. Zoals [naam verzoeker] in de aanvullende toelichting van 3 januari 2019 reeds heeft toegelicht heeft mevrouw [naam ambtenaar] dit inzicht. Zo schrijft mevrouw [naam ambtenaar] onder meer:

"Mevrouw [naam ambtenaar] weet dat [naam verzoeker] graag ziet dat zij geen tweets meer verspreid."

"Mevrouw [naam ambtenaar] weet dat zij de media beter kan mijden."

"Mevrouw [naam ambtenaar] probeert ook niet te reageren op berichten die zij over zich zelf, of over de overheid die pestgedrag op de werkvloer tegen probeert te gaan, of over collega's of leidinggevendenden leest. Zij plaatst niet eigener beweging een tweet. Zij reageert alleen als zij haar frustraties, boosheid, eenzaamheid, gevoel van nog gepest worden en andere emoties niet de baas kan. Mevrouw [naam ambtenaar] reageert ook zo objectief mogelijk, zo veel mogelijk zonder de personen die bij de [naam werkplek] betrokken zijn, te benomen. Zij heeft haar eigen twitteraccount afgesloten, het is niet meer openbaar."

2.12 Naast het feit dat dit laatste niet het geval is – het account van mevrouw [naam ambtenaar] stond in elk geval de afgelopen twee weken weer op openbaar – blijkt ook hieruit het inzicht van mevrouw [naam ambtenaar] in haar eigen handelen.

- 2.13 Samengevat: het oplossen van het arbeidsconflict is niet mogelijk zonder deugdelijke vaststelling van de feiten middels onafhankelijk onderzoek. Het onafhankelijk onderzoek kan echter niet worden afgerond omdat naar de laatste stand van de informatie de inbreng van mevrouw [naam ambtenaar] niet mogelijk is. Het werken aan de re-integratie van mevrouw [naam ambtenaar] is niet mogelijk omdat zij de bedrijfsarts geen inzicht geeft in haar medische gegevens. En in de tussentijd blijft mevrouw [naam ambtenaar] op Twitter publiekelijk en ondubbelzinnig tot op de dag van vandaag conclusies trekken over de materie. Ten gevolge waarvan het conflict nog verder escaleert en aldus een neerwaartse spiraal ontstaat.
- 2.14 De berisping vindt plaats tegen deze achtergrond en mede gelet op de effecten die dit gedrag op alle betrokkenen heeft.

3 Vrijheid van meningsuiting versus radiostilte

- 3.1 Ambtenaren hebben een bijzondere positie. Dat blijkt reeds uit de eerste bepaling van de Ambtenarenwet. Artikel 1 lid 1 Ambtenarenwet zegt dat ambtenaar is degene die is aangesteld *om in openbare dienst werkzaam te zijn*. Het dienen van het openbaar belang brengt een zekere verantwoordelijkheid met zich mee. Het is vanzelfsprekend van groot belang dat een ambtenaar zich aan de wet houdt en (meer algemeen geformuleerd) zich zo gedraagt dat het vertrouwen in de overheid daardoor niet wordt geschaad.
- 3.2 Die bijzondere positie van een ambtenaar brengt ook met zich mee dat aan ambtenaren een aantal wettelijke beperkingen is opgelegd. Een daarvan is vastgelegd in artikel 125a lid 1 Ambtenarenwet. Doel van deze bepaling is bescherming van de goede functionering van de overheid en de goede vervulling van de functie door de ambtenaar.

Zie: Kamerstukken 1985/86, 19495, nr. 3, p. 4 e.v.

- 3.3 In de als bijlage bij het voorgenomen besluit van 9 oktober 2018 overgelegde tweets heeft mevrouw [naam ambtenaar] meermaals artikel 125a lid 1 Ambtenarenwet geschonden. Gelet op de ernst van de uitlatingen is naar het oordeel van [naam verzoeker] sprake van plichtsverzuim.
- 3.4 Nadere concretisering van de functioneringsnorm van art. 125a, eerste lid, AW is vastgelegd in de gezichtspunten die zijn opgenomen in Aanwijzing 15 van de 'Aanwijzingen externe contacten rijksambtenaren'. Deze bevat verschillende factoren die een rol spelen bij de vraag of een ambtenaar de grenzen van zijn vrijheid van meningsuiting heeft overschreden:

a) de afstand tussen de functie van de betrokken ambtenaar en het beleidsterrein waarover de uitlatingen zijn gedaan;

- b) de politieke gevoeligheid van de materie;
- c) het tijdstip waarop de uitspraken worden gedaan;
- d) de wijze waarop de uitspraken zijn gedaan;
- e) de voorzienbaarheid van de schadelijkheid ten tijde van de uitspraken;
- f) de ernst en de duur van de door de uitspraken ontstane problemen voor de dienstvervulling van de betrokken ambtenaar of het functioneren van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met diens dienstvervulling.

3.5 Zoals in de aanvullende toelichting van 7 januari 2019 reeds is toegelicht wijst een afweging van deze factoren erop dat in dit geval sprake is van een schending van de norm uit artikel 125a Ambtenarenwet.

Afstand tussen de functie en uitlatingen

3.6 De afstand tussen het beleidsterrein waarover de uitlatingen zijn gedaan en de functie van mevrouw [naam ambtenaar] als [functienaam] is niet groot. Mevrouw [naam ambtenaar] zelf stelde in haar zienswijze (onder punt 2) dat de functie van [naam functie] ook het onder de aandacht van het grotere publiek brengen van het werk op de [naam werkplek] inhoudt. Zij deed dat ook.

3.7 Juist dit onderdeel van de functie en de middelen die mevrouw [naam ambtenaar] hiervoor tot haar beschikking heeft – namelijk een twitteraccount met veel volgers – maakt dat niet kan worden gesproken van een grote afstand tussen haar functie en de uitlatingen. Mevrouw [naam ambtenaar] tweet, nadat zij eerder tweette als [functienaam], nu nadrukkelijk als “[persoonlijke omschrijving twitter]”. Niet langer in positieve zin over [naam verzoeker] maar publiekelijke beschuldigingen uitend in de richting van collega’s, leidinggevendenden, [naam verzoeker] en derden.

Politieke gevoeligheid

3.8 Het onderwerp verhoudingen op de werkvloer bij de overheid is bovendien politiek gevoelig. Dat blijkt ook wel uit het feit dat er op [datum] [vragen] over de kwestie zijn gesteld. Deze vragen zijn op [datum] beantwoord.

Zie bijlage 9: [vragen] door [naam functionaris] over het bericht ‘[titel]’ d.d. [datum].

3.9 Er bestaat al een associatie tussen de [naam werkplek] en [onderwerp]. In een [gespreksvorm] in [overheidsorgaan] op [datum] dat hierover meer in het algemeen gaat wordt door de heer [naam functionaris] [tijdsaanduiding] van het [gesprek] al bij wijze van voorbeeld gezegd:

“[citaat]”

3.10 Aanvankelijk ging haar melding over een onveilige werkomgeving. Pas later is zij dit gaan kwalificeren als seksuele intimidatie. Dat kan natuurlijk zeker haar gevoel zijn. In elk geval heeft dat onderwerp veel aandacht en de wijze waarop ermee wordt

omgegaan door de ambtelijk werkgever wordt ook vanuit [overheidsorgaan] gevolgd. Het is niet juist dat een ambtenaar hier publiekelijk de indruk wekt dat er niet op wordt geacteerd.

Tijdstip waarop

- 3.11 De derde factor is het tijdstip waarop de uitspraken worden gedaan. De uitingen worden gedaan in een periode van grote spanningen binnen het team dat werkzaam is op de [naam werkplek]. De uitingen dragen bij aan het oplopen van de spanningen. Niet voor niets heeft de heer [naam onderzoeker] een radiostilte geadviseerd. Bovendien gebeurt het op een moment dat het onderzoek stilligt omdat mevrouw [naam ambtenaar] niet kan meewerken.
- 3.12 Zodra er aandacht voor de [naam werkplek] is in de media of bijv. als de minister het [plaats] bezoekt, reageert zij onmiddellijk.

De wijze waarop

- 3.13 De vierde factor is de wijze waarop de uitspraken zijn gedaan. Het medium dat mevrouw [naam ambtenaar] kiest voor haar uitgingen (Twitter) is van belang voor het oordeel dat sprake is van plichtsverzuim in de zin van artikel 125a Ambtenarenwet. De mogelijke negatieve invloed op het goede functioneren van de overheid van een door een ambtenaar gedane publieke uiting zal groter zijn indien sprake is van een externe, publieke uiting. Waardoor de grens van de vrijheid van meningsuiting van de ambtenaar eerder zal zijn bereikt.

Zie: Kamerstukken II 2003/04, 1435 (aansluitend van de Handelingen), p. 3035-3036.

- 3.14 Het twitteraccount van mevrouw [naam ambtenaar] is niet steeds maar wel periodiek openbaar. Bovendien manifesteert mevrouw [naam ambtenaar] zich in de persoonlijke omschrijving op haar Twitteraccount expliciet als ambtenaar van [naam verzoeker] en heeft zij op haar twitterpagina een [omschrijving achtergrond] waarin [naam verzoeker] meermalen wordt genoemd. Deze banner is altijd te zien als je de twitterpagina van mevrouw [naam ambtenaar] bezoekt. De tweets van mevrouw [naam ambtenaar] worden met andere woorden altijd geassocieerd met [naam verzoeker].

Voorzienbaarheid van de schadelijkheid

- 3.15 De vijfde factor is de voorzienbaarheid van de schadelijkheid ten tijde van de uitspraken. Het ligt gelet op de aard van de uitlatingen voor de hand dat schade optreedt aan de goede naam van haar werkgever. Mevrouw [naam ambtenaar] uit zich uiterst negatief over haar werkgever en collega's. De werkgever kan zich daarop niet op dezelfde wijze verweren. De lezers van de tweets krijgen dan ook per definitie een eenzijdig beeld. Dat valt te voorzien.

- 3.16 Bovendien is ook te voorzien (en dat gebeurt ook feitelijk) dat de tweets belastend zijn voor de personen die door de tweets worden geraakt, voor het team op de [naam werkplek] en een deel van de burgers op [locatie werkplek]. De tweets spelen een rol in de relatief kleine gemeenschap [plaats] en dragen in hoge mate bij aan het ontstaan van een tweespalt. Doordat mevrouw [naam ambtenaar] keer op keer mensen bij naam en toenaam in haar tweets noemt en daarbij ook het noemen van gezinsleden – waaronder kinderen – niet schuwt houdt het conflict het [plaats] in zijn greep. Zo tweette mevrouw [naam ambtenaar] bijvoorbeeld:

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

- 3.17 Ook directeur [naam directeur] moet het ontgelden in de tweets:

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

- 3.18 Een zeer groot deel van de tweets zijn bovendien bezijden de werkelijkheid. Zo tweet mevrouw [naam ambtenaar] met enige regelmaat dat [naam verzoeker] niets zou doen tegen de situatie op de [naam werkplek] of het door mevrouw [naam ambtenaar] gestelde pestgedrag. De door [naam verzoeker] ingestelde onderzoekscommissie zit nu juist te wachten op de input van mevrouw [naam ambtenaar] en kan momenteel haar onderzoek niet voortzetten in afwachting van de inbreng van mevrouw [naam ambtenaar]. Dit blijkt niet uit de tweets van mevrouw [naam ambtenaar]:

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

“[voorbeeldtweet]”

3.19 [naam verzoeker] houdt mevrouw [naam ambtenaar] niet weg van haar baan. Op grond van het oordeel van de bedrijfsarts kan mevrouw [naam ambtenaar] op dit moment niet werken en [naam verzoeker] doet er juist – door het instellen van een onafhankelijk onderzoek – alles aan om mevrouw [naam ambtenaar] weer aan het werk te helpen. [naam verzoeker] kan zich niet verweren tegen de tweets van mevrouw [naam ambtenaar]. De lezers van de tweets krijgen dan ook per definitie een eenzijdig beeld.

3.20 Ook haar collega's kunnen zich niet verweren. Bij hen wordt nu juist op terughoudendheid aangedrongen.

3.21 De voorzienbaarheid van de schade is dan ook groot. Ook op dit punt is van belang dat aan mevrouw [naam ambtenaar] diverse malen is gevraagd om radiostilte in acht te houden. Dat had haar moeten doen beseffen dat er ook schade optrad.

Ernst en duur van de ontstane problemen

3.22 Ten aanzien de laatste factor "de ernst en de duur van de door de uitspraken ontstane problemen voor de dienstvervulling van de betrokken ambtenaar of het functioneren van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met diens dienstvervulling" merk ik het volgende op.

3.23 Met de medewerkers op de [naam werkplek] is afgesproken dat zij zich niet op Twitter uiten over het arbeidsconflict. De collega's van mevrouw [naam ambtenaar] houden zich hier – behoudens een enkele uitzondering – aan. Deze situatie levert echter wel veel frustratie op omdat de medewerkers van de [naam werkplek] het gevoel hebben publiekelijk aan de schandpaal te worden genageld terwijl zij geen weerwoord mogen geven.

3.24 Op de [naam werkplek] is een team van [aantal] medewerkers werkzaam. Zij werken in shifts. Op de [naam werkplek] moeten altijd twee medewerkers overdag aanwezig zijn en één 's nachts om [beschrijving werkzaamheden]. Door het conflict zijn een aantal medewerkers (meerdere keren) wegens ziekte uitgevallen. Om te voorkomen dat de diensten niet vervuld kunnen worden heeft [naam verzoeker] een aantal maatregelen moeten treffen om het team aan het werk te kunnen houden.

3.25 Om te zorgen dat eventuele uitval kan worden opgevangen heeft [naam verzoeker] boven de formatie mensen aangenomen op de [naam werkplek]. Daarnaast huurt [naam verzoeker] extra mensen in indien medewerkers van de [naam werkplek] om verlof verzoeken. Normaliter dienen medewerkers van [naam verzoeker] hun verlof zo in te delen dat dit door het eigen team wordt opgevangen. Voor het team op de [naam werkplek] wordt hier een uitzondering gemaakt – door het inhuren van externe krachten – om te zorgen dat medewerkers vrije tijd kunnen opnemen wanneer zij dit nodig hebben.

- 3.26 [naam verzoeker] heeft daarnaast voor het team op de [naam werkplek] een coach, gespecialiseerd in traumaverwerking, ingeschakeld. Deze coach begeleidt de medewerkers en praat op zeer regelmatige basis met hen. De coach is bovendien 24/7 bereikbaar voor vragen en een gesprek met de medewerkers indien de situatie hen teveel wordt. Daarnaast is een aantal medewerkers een (...)abonnement aangeboden. Het bezoeken van de sportschool helpt hen tegen de stress en druk die zij ervaren door de tweets van mevrouw [naam ambtenaar] en de gevolgen daarvan.
- 3.27 De teamleider (de heer [naam leidinggevende], een nieuwe teamleider want de eerdere teamleider moest ten gevolge van deze situatie vervangen worden) van het team op de [naam werkplek] is twee dagen in de week op [locatie werkplek] om het team te begeleiden. Hij werkt met hen aan houding en gedrag. Elke teamleider bij [naam verzoeker] geeft leiding aan ongeveer 25-35 mensen, verspreid over een aantal werkplekken. Het is daarbij gebruikelijk dat de teamleider één dag per twee weken aanwezig is op een werkplek. Vanwege de situatie op de [naam werkplek] is deze aanwezigheid echter verhoogd naar twee dagen per week.
- 3.28 Het voorgaande zorgt ook voor de heer [naam leidinggevende] persoonlijk voor de nodige overlast. De heer [naam leidinggevende] dient eens per week op [locatie werkplek] [activiteit], hetgeen niet gebruikelijk is in zijn functie. Daarnaast heeft de heer [naam leidinggevende] zijn persoonlijk twitterpagina moeten verwijderen omdat hij met grote regelmaat op Twitter werd aangevallen en/of genoemd in tweets van mevrouw [naam ambtenaar] of haar medestanders.
- 3.29 Ook Directeur [naam functie] van [naam verzoeker] (mevrouw [naam directeur]) ondervindt de nodige overlast van de tweets van mevrouw [naam ambtenaar]. Mevrouw [naam directeur] ontvangt met grote regelmaat (wekelijks tot dagelijks) tweets van mevrouw [naam ambtenaar] en haar medestanders, althans wordt daarin genoemd. Een tweetal van deze tweets heb ik zojuist ook benoemd. Daarnaast dient mevrouw [naam directeur] – om verdere escalatie te voorkomen – met enige regelmaat [locatie werkplek] te bezoeken om te praten met betrokken partijen zoals het team op de [naam werkplek], [verschillende personen]. Mevrouw [naam ambtenaar] betreft namelijk ook externe partijen in haar tweets bij het conflict met [naam verzoeker]. Zo tweet mevrouw [naam ambtenaar] bijvoorbeeld over een [functie]:
- “[voorbeeldtweet]”*
- 3.30 Samengevat kan worden geconcludeerd dat de ernst en duur van de problemen die zijn ontstaan door de tweets van mevrouw [naam ambtenaar] groot zijn. Deze problemen ontstaan niet alleen ten aanzien van [naam verzoeker] als organisatie maar ook bij zijn individuele medewerkers. Escalatie ligt altijd op de loer door de structurele publieke, ongenueanceerde aanvallen van mevrouw [naam ambtenaar] op burgers, [naam verzoeker] en medewerkers van [naam verzoeker]. Als [naam verzoeker] de

eerdergenoemde flankerende maatregelen niet zou nemen valt het team uit en [specifiek op de werkplek betrekking hebbend voorbeeld].

- 3.31 De gezichtspunten van Aanwijzing in samenhang bezien moet worden geconcludeerd dat mevrouw [naam ambtenaar] artikel 125a Ambtenarenwet meermaals geschonden heeft.

4 Plichtsverzuim

- 4.1 Zoals reeds uitgebreid aan de orde is gekomen in de aanvullende toelichting van 7 januari 2019 is [naam verzoeker] van mening dat sprake is van plichtsverzuim aan de zijde van mevrouw [naam ambtenaar]. Daarbij is met name de wijze waarop en de intensiteit waarmee mevrouw [naam ambtenaar] twittert van belang. De tweets van mevrouw [naam ambtenaar] zijn met name verwijtbaar omdat mevrouw [naam ambtenaar] diverse personen bij naam en toenaam in haar tweets noemt en *tagt*. Ik heb zojuist al een aantal voorbeelden genoemd.

- 4.2 Naast de reeds genoemde Aanwijzing 15 van de 'Aanwijzingen externe contacten rijksambtenaren wil ik uw commissie nog wijzen op de Gedragscode [naam Gedragscode]. De tweets van mevrouw [naam ambtenaar] zijn in strijd met deze Gedragscode. In deze Gedragscode staat onder meer:

"citaat Gedragscode"

- 4.3 Daarnaast heeft [naam verzoeker] op zijn Intranetpagina nader gespecificeerd wat als niet-integer gedrag moet worden aangemerkt. Deze tekst is op 7 september 2017 per e-mail met mevrouw [naam ambtenaar] gedeeld.

"citaat"

- 4.4 Het handelen van mevrouw [naam ambtenaar] is duidelijk in strijd met deze regelingen en ook op basis daarvan moet worden geconcludeerd dat sprake is van plichtsverzuim.

5 Conclusie

- 5.1 Ik heb vandaag slechts een klein deel van de aan de voorgenomen berisping ten grondslag liggende tweets benoemd. Ook uit dit kleine deel blijkt echter al het plichtsverzuim van mevrouw [naam ambtenaar]. Ik heb uw Commissie mee willen nemen in de gevolgen van de tweets van mevrouw [naam ambtenaar] voor [naam verzoeker], zijn medewerkers en de burgers op [locatie werkplek].
- 5.2 Het arbeidsconflict op de [naam werkplek] moet worden opgelost. Zolang mevrouw [naam ambtenaar] medisch gezien niet in staat is haar medewerking te verlenen aan

het onderzoek naar de feiten die aan het geschil ten grondslag liggen, past het haar terughoudend te betrachten in het doen van uitlatingen over dit onderzoek en de gebeurtenissen op de [naam werkplek]. De tweets dragen in hoge mate bij aan een impasse.

- 5.3 De schade die de tweets van mevrouw [naam ambtenaar] veroorzaken is aanzienlijk. Niet alleen heeft het team op de [naam werkplek] veel extra begeleiding nodig, ook de impact op de teamleider, de directeur, [naam verzoeker] en de gemeenschap op [locatie werkplek] is groot.
- 5.4 De bedoeling van een tuchtrechtelijke sanctie is dat een ambtenaar tot het juiste gedrag wordt bewogen. Mevrouw [naam ambtenaar] heeft zich ook na het onderhavige voornemen nog geuit op Twitter in ondubbelzinnige voor velen beschadigende bewoordingen die naar het oordeel van het bevoegd gezag onaanvaardbaar zijn. Het bevoegd gezag beoogt te bereiken dat dit stopt.
- 5.5 De conclusie uit het voorgaande is dat de voorgenomen berisping de toets der kritiek kan doorstaan.