



provincie
groningen

Vertrouwelijk

briefadres: St. Jansstraat 4

Buro Suver

t.a.v. 7

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 11

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

Datum : 20-02-2013
Briefnummer : 2013-08275
Zaaknummer : 446833
Behandeld door :
Telefoonnummer :
Antwoord op :
Bijlage :

Onderwerp : SUVER - offerte oriënterend feilenonderzoek integriteit bij
bureau Onderhoud en Materiaal provincie Groningen

Geachte

Hierbij ontvangt u de door de opdrachtgever, getekende
offerte.

Het onderzoek start op maandag 25 februari a.s. met twee interviews, volgens
planning van 13.30 tot 15.30 en van 16.00 tot 18.00. Hiervoor is kamer 43
(Stafkamer) gereserveerd (over de loopbrug, rechts). Ook is er parkeermimte
gereserveerd onder het provinciehuis.

Gedurende het onderzoekstraject treedt ondergetekende als contactpersoon op.

Ik vertrouw erop u hiermee te hebben geïnformeerd

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

SUVER

Offerte oriënterend onderzoek bij de Provincie Groningen

 provincie groningen	
ing. d.d.:	20 FEB 2013
Cont.nr.:	Zaaknr.:
Afd.:	po
	FA J N

Algemeen

Deze offerte betreft een voorstel voor het verrichten van een oriënterend onderzoek door Buro Suver (onderdeel van particulier- en bedrijfsrecherchebureau Marple Beheer BV POBnummer 1207) bij de Provincie Groningen, in opdracht van de heer [naam] bij de bovengenoemde provincie.

Inleiding

Op dinsdag 12 februari 2013 heeft een telefonisch gesprek plaatsgevonden tussen mevrouw [naam] (Buro Suver) en mevrouw [naam] (Buro Suver), waarin de mogelijkheid is besproken dat Buro Suver een oriënterend feitenonderzoek verricht naar het mogelijk verkopen van goederen door een medewerker/medewerkers van Bureau Onderhoud & Materiael van de Provincie voor eigen gewin [naam].

Het doel van dit onderzoek is om op een onafhankelijke en objectieve manier de aard en de omvang van de feiten naar aanleiding van de signalen vast te stellen en mogelijke laakbaar gedrag door deze medewerker(s) nader te onderzoeken. Daarbij worden zowel de belangen van organisatie als die van de betrokken medewerker(s) [naam] in het onderzoek betrokken.

Het doel van het oriënterend onderzoek door Buro Suver is dan ook om vast te stellen of:

- Er sprake is van laakbaar gedrag door een of meerdere medewerker(s) van de Provincie Groningen;
- De mogelijke vorm(en) van laakbaar gedrag kunnen worden onderscheiden en eventueel worden vastgesteld;
- Deze laakbare gedragingen kunnen worden toegerekend aan deze medewerker;
- Dit gedrag mogelijk kan worden gekwalificeerd als (ernstig)verwijtbaar gedrag.

Aanbod

Op grond van het bovenstaande doen wij u het volgende voorstel:

Buro Suver stelt in het feitenonderzoek de volgende fasen voor:

SUVER

Werkwijze

De opdrachtgever stelt bij aanvang van het onderzoek de noodzakelijke informatie (schriftelijk) ter beschikking aan Buro Suver. Bij tussentijdse ontwikkelingen of veranderingen in het onderzoeksproces informeren opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar. Tijdens elke fase in het onderzoek plegen opdrachtgever en opdrachtnemer overleg over de aangetroffen resultaten en de koers van het onderzoek. Op basis van de resultaten kunnen in gezamenlijk overleg de koers, de onderzoeksmethoden, de intensiteit en/of de duur van het onderzoek gewijzigd of aangepast worden. Wijzigingen worden ten allen tijde schriftelijk vastgelegd.

Financieel Voorstel

De interviews nemen een dagdeel per geïnterviewde in beslag en worden uitgevoerd door twee onderzoekers van Buro Suver. De uitwerking en ondertekening neemt eveneens een dagdeel in beslag. Daar waar in het onderzoek minder tijd nodig is voor de interviews, de uitwerking en ondertekening, worden ook minder kosten in rekening gebracht. Er worden twee dagdelen besteed aan het administratieve/bureauonderzoek door een onderzoeker en tevens wordt er een digitaal onderzoek verzicht, waarvoor een dagdeel voor één onderzoeker wordt berekend.

De technische analyse wordt uitgevoerd door twee experts. Indien een technisch onderzoek wordt ingesteld dan worden 2 experts daarvoor ingezet, waarvan een specialist voor de technische installatie en een specialist voor de onderzoekstechnische kant.

Voor de coördinatie van het onderzoek worden twee dagdelen berekend.

Tenslotte worden acht dagdelen, op basis van de huidige informatie, besteed aan het vervaardigen van de onderzoeksrapportage.

Overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer vindt facultatief plaats en wordt op basis van het geldend uurtarief berekend.

Op basis van de interviews met de sleutelpersonen kan een voorlopig plan van aanpak worden gemaakt, waarin de onderzoeksmethoden, de tijdsduur en de verwachte kosten, worden beschreven.

Per dagdeel wordt een tarief van € , voor de eerste onderzoeker gehanteerd en voor de tweede onderzoeker € , - (aanwezig bij de interviews).

Het uurtarief voor de adviesgesprekken die gedurende het onderzoek plaatsvinden is € per uur per adviseur.

De kosten voor de eventuele installatie en verwijderen van technische apparatuur wordt berekend op basis van een uurtarief van € - en voor de aanwezige onderzoeksspecialist eveneens € .

Aanvullende materiaalkosten worden separaat in rekening gebracht.

De huur van technische apparatuur bedraagt € per dag.

Bij de kosten voor het schrijven van de rapportage is een exemplaar van de onderzoeksrapportage inbegrepen. Voor elk volgende exemplaar wordt € in rekening gebracht.

Onderzoeksdocumenten worden in principe door Buro Suver bezorgd bij de opdrachtgever tegen een uurtarief van (exclusief de km kosten).

Het streven is om na ondertekening van de offerte, het onderzoek binnen 3 weken af te ronden, waarbij Buro Suver na de laatste onderzoekshandeling nog maximaal 14 dagen heeft om de rapportage van het onderzoek aan te leveren aan de opdrachtgever.

SUVER

Gedurende het onderzoek kan de onderzoeksrichting worden gewijzigd, waardoor ook het financiële voorstel en de tijdsplanning wordt aangepast. Bij wijziging van de onderzoeksrichting wordt overleg gevoerd met de opdrachtgever.

In het financiële voorstel zijn de reis- en verblijfskosten niet inbegrepen. Voor reiskosten wordt in ieder geval € 7,- per km gedeclareerd vanaf Harlingen naar de plaats van onderzoek.

Dit financiële voorstel is exclusief 21% btw.

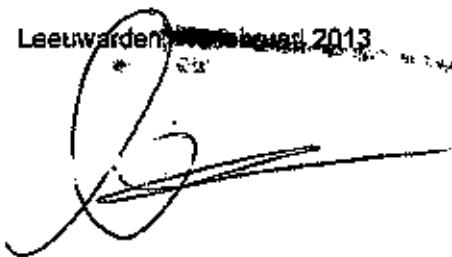
Buro Suver/Marple Beheer BV heeft als particulier onderzoeksbureau een vergunning van het Ministerie van Justitie onder nummer 1207 en valt onder de wet WPBR.

Buro Suver/Marple Beheer BV hanteert de door het ministerie beschikbaar gestelde gedragscode en klachtenregeling. Binnen Buro Suver/Marple Beheer BV wordt uitsluitend gewerkt met gecertificeerde particuliere rechercheurs.

Annuleringsvoorwaarden

Annuleren kan kosteloos tot een week voor aanvang van het traject. Deze annulering dient schriftelijk te gebeuren. Daarna worden de volledige kosten in rekening gebracht.

Leeuwarden, 20 februari 2013



Groningen, 20 feb. 2013





provincie
groningen

bezoekadres: St. Jansstraat 4

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 11

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

Opdrachtverstrekking informatieverzoek

De provincie Groningen heeft opdracht verleend aan **buro Suver, onderdeel van Marple Beheer BV** tot het instellen van een onderzoek, onder meer betreffende omgaan met zakelijke relaties waartoe bedrijven, particulieren en derden behoren. In verband daarmee hebben de onderzoekers volmacht gekregen voor onderstaande zaken:

- het verzoeken, verkrijgen, verzamelen en rapporteren van informatie over snoeiwerkzaamheden voor en door de provincie en verkoop van snoeihout, haardhout en houtsnippers aan particulieren en bedrijven
- verstrekken/ontvangen van kwitanties bij aankoop en betaling
- over de periode 2012 tot heden
- het verzoeken en verkrijgen van overige voor het onderzoek relevante informatie

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen,



SUVER

Provincie Groningen

Postbus 610
9700 AP Groningen

Offerte disciplinair onderzoek provincie Groningen afdeling Muskusratbestrijding

Algemeen

Deze offerte betreft een voorstel voor het verrichten van een disciplinair onderzoek door Buro Suver bij de provincie Groningen, in opdracht van mevrouw [naam] naar aanleiding van een klacht van een burger van mogelijk laakbaar gedrag door één van de medewerkers van de provincie Groningen.

Inleiding

Op donderdag 18 maart 2010 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen mevrouw [naam] (de mevrouw [naam] is werkzaam bij de provincie Groningen als [functie] en juridisch adviseur) en mevrouw [naam] (de mevrouw [naam] is werkzaam bij de provincie Groningen als [functie]), waarin de mogelijkheid is besproken dat Buro Suver, een disciplinair onderzoek verricht naar aanleiding van een klacht van een burger, over het feit dat hij geschopt en geslagen is door een medewerker van de provincie Groningen.

Op woensdag 17 maart 2010 is deze medewerker in diensttijd gesignaleerd terwijl hij twee honden bij zich had, die los in het veld liepen. De burger heeft deze medewerker daarop aangesproken, waarna de medewerker de burger een zogenaamd 'knietje' in de kruisstreek heeft gegeven en de burger vervolgens heeft geslagen en geschopt. Deze burger heeft aangifte gedaan van mishandeling bij de politie in Uithuizen en het voorval gemeld bij de provincie ([naam]).

SUVER

Om meer inzicht en duidelijkheid te verkrijgen over de wijze waarop deze medewerker heeft gehandeld en om duidelijkheid te verkrijgen of er sprake is van plichtsverzuim, wenst de provincie Groningen een onderzoek te laten instellen door Buro Suver.

Het doel van dit onderzoek is om op een onafhankelijke en objectieve wijze de aard en de omvang van het mogelijke laakbare gedrag/ plichtsverzuim door deze medewerker te onderzoeken, waarbij zowel de belangen van de organisatie, als die van de medewerker en de burger in het onderzoek worden betrokken.

Aanbod

Op grond van het bovenstaande doen wij u het volgende voorstel;

Door Buro Suver worden interviews gehouden met de betreffende burger en de mogelijke getuigen van het incident. Tevens wordt een interview gehouden met de manager van de betrokken medewerker. Mogelijk wordt de historie en het functioneren van deze medewerker in dit onderzoek betrokken. Daarvoor kan het noodzakelijk zijn om diverse informatiebronnen te raadplegen zowel binnen als buiten de organisatie.

In het kader van dit onderzoek wordt eveneens de betrokken medewerker geïnterviewd over de gemelde klacht en zijn handelen hierin. Op basis van de interviews met getuigen en betrokken medewerker kan het noodzakelijk zijn dat er met meerdere personen een interview gehouden moet worden of dat er een nadere analyse van de data noodzakelijk is.

Op basis van de resultaten van het disciplinaire onderzoek wordt door Buro Suver een rapportage opgemaakt. De resultaten van het disciplinaire onderzoek worden aan de opdrachtgever gepresenteerd en mondeling toegelicht.

Werkwijze

De personen met wie een interview worden gehouden, worden zoveel mogelijk benaderd door de opdrachtgever, mevrouw

Het tijdstip waarop en de locatie waar de interview(s) worden gehouden, vinden plaats in overleg met de betrokkene(n), maar worden over het algemeen gehouden in het provinciehuis te Groningen. Indien het om privacy redenen of andere precaire redenen noodzakelijk is kunnen de interview(s) op een andere locatie plaatsvinden.

De interview(s) vinden afzonderlijk plaats met elke betrokkene en de inhoud wordt vastgelegd in een schriftelijk verslag. Nadat het gespreksverslag is uitgewerkt door Buro Suver wordt deze voorgelegd aan de geïnterviewde waarna deze zijn/haar verklaring ondertekend.

Door de opdrachtgever wordt de noodzakelijke informatie (schriftelijk) ter beschikking gesteld van het onderzoek. Bij tussentijdse ontwikkelingen of veranderingen in het onderzoeksproces informeren opdrachtgever en opdrachtnemer elkaar.

SUVER

Door nieuwe onderzoeksinformatie kan de periode van onderzoek worden verkort of verlengd. Indien er een wijziging optreedt in de onderzoeksrichting of de periode van het onderzoek, wordt overleg gepleegd met de opdrachtgever.

Financieel Voorstel

Op basis van de huidige informatie worden er interviews gehouden met de burger, die een klacht heeft ingediend, de mogelijke getuigen van dit incident en de betrokken ambtenaar. Voor het houden van de interviews met de getuigen wordt één dagdeel per persoon in rekening gebracht en één dagdeel voor het opmaken van het interview verslag en de ondertekening van dat verslag.

Voor het interview met de betrokken ambtenaar worden twee dagdelen berekend. In deze tijd is het maken van het interviewverslag en de ondertekening daarvan inbegrepen. Om het interview met de betrokken medewerker voor te bereiden worden één dagdeel berekend.

Indien uit het interview met de betrokken ambtenaar blijkt dat er meerdere personen geïnterviewd moeten worden dan vindt overleg plaats met de opdrachtgever.

De interview(s) worden in het belang van de objectiviteit en professionaliteit van het onderzoek met twee onderzoekers gehouden.

Voor het analyseren van eventuele data worden twee dagdelen in rekening gebracht.

Het vervaardigen van de rapportage in het kader van disciplinaire onderzoek neemt vier dagdelen in beslag als er geen extra onderzoek plaatsvindt. (interviews en data-analyse)

Voor coördinatie en afstemming gedurende het disciplinaire onderzoek worden twee dagdelen in rekening gebracht. De presentatie van de resultaten van het gehele onderzoek aan de opdrachtgever neemt inclusief de voorbereiding hiervan één dagdeel in beslag.

Gedurende het disciplinaire onderzoek kan de onderzoeksrichting worden gewijzigd, waardoor ook het financiële voorstel wordt aangepast. Bij wijziging van de onderzoeksrichting wordt overleg gevoerd met de opdrachtgever.

Per dagdeel wordt een tarief van € . gehanteerd. Voor de tweede onderzoeker, aanwezig bij de interviews, wordt een tarief van € . in rekening gebracht.

Voor de adviesgesprekken, die gedurende het onderzoek plaats vinden wordt een tarief van € per uur berekend.

In het financiële voorstel zijn de reis- en verblijfskosten niet inbegrepen. (t km berekend)

Annuleringsvoorwaarden

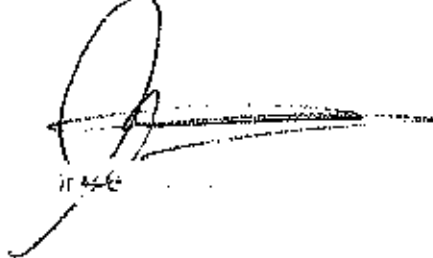
Gezien de urgentie van het onderzoek wordt voortdurend in overleg met de opdrachtgever de activiteiten van Buro Suver vastgesteld. Alleen die activiteiten van Buro Suver worden in

SUVER

rekening gebracht, die zijn uitgevoerd. Een uitzondering daarop is het interview van de betrokkene medewerker tegen wie het onderzoek is gericht.

Als de betrokken medewerker op de datum vermeld op officiële uitnodiging voor het interview niet verschijnt worden de berekende dagdelen voor het houden van het interview en de gemaakte reiskosten berekend. Indien er geen reiskosten zijn gemaakt dan worden deze uiteraard niet in rekening gebracht. De voorbereidingskosten worden alleen in rekening gebracht als de betrokken medewerker door onvoorziene omstandigheden in het kader van het disciplinaire onderzoek, in het geheel niet meer wordt geïnterviewd. Bij uitstel van het interview worden deze kosten slechts eenmaal in rekening gebracht.

Leeuwarden, 19 Maart 2010



Groningen, 16-4-2010



VERTROUWELIJK!

Provincie Groningen

t.a.v. [REDACTED]

Postbus 610

9700 AP GRONINGEN

PlasBossinade Advocaten N.V.

Postbus 1100

9701 BC Groningen

Paterswoldseweg 804

T: +31(0)90 521 43 33

F: +31(0)90 525 88 50

I: www.plasbossinade.nl

KvK: 0144514

Stichting Beheer Dierendelgen

PlasBossinade Advocaten

Deutsche Bank: 57-1135-099

IBAN: NL07DEUT0571135099

Groningen, 15 oktober 2015 Aangestemd verzonden!

Tevens per e-mail: [REDACTED]

Inzake : Provincie Groningen [REDACTED]
Onze ref. : 20130718-05/gh/vats/13-00626198
Uw ref. :

advo [REDACTED]
Tel. direct : (050) [REDACTED] 70
Fax direct : (050) 527 79 59
E-mail : [REDACTED]

Beste [REDACTED],

- / Hierbij doe ik je toekomen de mede door de heer [REDACTED] ondertekende vaststellings-overeenkomst. Ten behoeve van het dossier heb ik een kopie behouden.
- / Voorts doe ik je toekomen een afschrift van de brief van [REDACTED] 3 met als bijlage zijn declaratie tot een bedrag van € [REDACTED] inclusief BTW, hetgeen overeenkomt met het in artikel 5 van de vaststellingsovereenkomst genoemde bedrag. Wil je bevorderen dat deze declaratie op korte termijn wordt voldaan?

Ik neem aan dat de zaak hiermee definitief is geregeld, in verband waarmee ik het dossier zal sluiten.

Vertrouwend je naar genoegen te hebben bijgestaan,

met vriendelijke groet,

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Alle werkzaamheden worden verricht in het kader van een overeenkomst van opdracht aan PlasBossinade Advocaten N.V., anderszins vermeld zijnde, de op de achterzijde van deze brief vermaakte algemene voorwaarden.

Alleen de PlasBossinade Advocaten N.V. aanvaardt aansprakelijkheid voor schade van welke aard ook voortvloeiende uit het gebruik van de diensten van PlasBossinade Advocaten N.V. te weten de PlasBossinade Advocaten N.V. aanvaardt aansprakelijkheid voor schade van welke aard ook voortvloeiende uit het gebruik van de diensten van PlasBossinade Advocaten N.V.

FASTSTELLINGSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

1. Het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Groningen, gevestigd te Groningen, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de [REDACTED]

en

2. De heer [REDACTED], wonende te [REDACTED]

NEMEN IN AANMERKING DAT:

- [REDACTED] sedert 1 juni 2008 bij de provincie Groningen in dienst is in de functie van [REDACTED]
- tussen [REDACTED] en zijn leidinggevende een diepgaand geschil van mening is ontstaan over de wijze waarop de functie van [REDACTED] dient te worden uitgeoefend;
- diverse gesprekken over dit onderwerp tussen [REDACTED] en zijn leidinggevende hebben plaatsgevonden, welke gesprekken niet tot een oplossing hebben geleid;
- de provincie Groningen om die reden heeft moeten besluiten [REDACTED] uit de functie van [REDACTED] te ontheffen;
- geen andere, passende functies voor [REDACTED] binnen de provincie Groningen beschikbaar zijn;
- partijen om die reden tot de conclusie zijn gekomen dat het dienstverband tussen de provincie Groningen en [REDACTED] dient te eindigen;
- partijen ter zake van de beëindiging van het dienstverband een regeling hebben getroffen, welke regeling zij hiermee schriftelijk willen vastleggen.

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEGEKEN:

1. [REDACTED] neemt, door middel van ondertekening van deze overeenkomst, met ingang van 16 september 2013 ontslag op eigen verzoek als bedoeld in artikel B.10 CAP, welk ontslag hem door het College van Gedeputeerde Staten van de provincie Groningen door middel van ondertekening van deze overeenkomst wordt verleend.

Door het College van Gedeputeerde Staten zal nog een formeel ontslagbesluit aan [REDACTED] worden toegezonden.

2. Omdat sprake is van ontslag op eigen verzoek zal [REDACTED] jegens de provincie Groningen geen aanspraak - kunnen - maken op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. [REDACTED] verklaart ook uitdrukkelijk op een dergelijke - bovenwettelijke - werkloosheidsuitkering nimmer aanspraak te zullen maken.



3. [redacted] treedt met ingang van 16 september 2013, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in dienst bij de besloten vennootschap POSG Professionals B.V. Deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 17 maart 2014.
4. Alle kosten, verband houdende met het dienstverband tussen POSG en [redacted] worden door de provincie Groningen aan POSG betaald.
5. De provincie Groningen betaalt de door [redacted] gemaakte kosten voor juridische bijstand tot een bedrag van € [redacted] inclusief BTW. Betaling zal plaatsvinden aan [redacted], zulks op basis van een door [redacted] aan de provincie Groningen te verzenden gespecificeerde declaratie.
6. Ter zake van de beëindiging van het dienstverband zal de gebruikelijke eindafrekening plaatsvinden. In het kader van deze eindafrekening kan [redacted] nog aanspraak maken op een bedrag van € [redacted] bruto ter zake van compensatie voor niet genoten vakantiedagen.
7. Partijen zullen de inhoud van deze overeenkomst en de grondslag daarvan voor derden geheim houden, behoudens wettelijke verplichtingen tot openbaarmaking.
8. Partijen zullen zich in de toekomst niet ongunstig over elkaar uitspreken. Partijen zullen zich, ook na het einde van de arbeidsovereenkomst ten opzichte van de ander blijven gedragen, overeenkomstig de eisen van het normale maatschappelijke verkeer en zich derhalve onthouden van negatieve berichtgeving over de ander.
9. De in deze overeenkomst verwoorde regeling strekt tot finale kwijting over en weer van hetgeen partijen ter zake van de arbeidsovereenkomst en/of anderszins van elkaar te vorderen hebben c.q. nog te vorderen mochten krijgen.
11. Deze overeenkomst kan geheel noch gedeeltelijk worden ontbonden en geldt als een vaststellingsovereenkomst als bedoeld in art. 7:900 B.W.

Aldus overeengekomen en ondertekend in tweevoud te

19 Groningen op 19-9-2013

het College van [redacted] Staten
van de provincie [redacted]
Voor deze: [redacted]

Drachten op 28-9-2013

[redacted]

VERTROUWELIJK

Provincie Groningen

De heer [REDACTED]
[REDACTED]

Martinikerkhof 12

9700 AP GRONINGEN
[REDACTED]
[REDACTED]

Hedel, 11 september 2013

Ons kenmerk: JRO / th

Onderwerp: Overeenkomst van Opdracht 2013MA744 en 001

Geachte [REDACTED]

Bijgaand treft u in tweevoud de Overeenkomst van Opdracht en de bijbehorende Individuele overeenkomst met betrekking tot de heer [REDACTED] ter ondertekening aan.

Graag ontvangen wij van iedere overeenkomst één getekend exemplaar binnen 5 werkdagen retour. U kunt daarvoor gebruik maken van bijgesloten retourenvelop.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Met vriendelijke groet,

[Handwritten signature]
[REDACTED]
[REDACTED]

OVEREENKOMST VAN OPDRACHT TERZAKE OVERNAME WERKNEMER(S)
contractnummer: 2013MA744

De ondergetekenden:

1. Provincie Groningen gevestigd aan de Martinikerkhof 12, 9700 AP te Groningen, vertegenwoordigd door de [REDACTED] hierna te noemen: 'opdrachtgever';
en
2. POSG Professionals B.V., gevestigd aan het Kronenburgpark 2, 5321 te JM Hedel, vertegenwoordigd door de [REDACTED], hierna te noemen: 'POSG', zijnde de opdrachtnemer;

in aanmerking nemende dat:

- POSG zich toelegt op de bemiddeling van projectmedewerkers en interimmanagers op consultancy- en/of interimopdrachten alsmede naar structurele banen;
- partijen met elkaar in overleg zijn getreden om te bezien tegen welke voorwaarden één of meerdere medewerkers (hierna te noemen: 'professional') van opdrachtgever bij POSG in dienst kunnen treden;
- POSG zich als opdrachtnemer zal inspannen om de betreffende professional(s) te bemiddelen op consultancy- en/of interimopdrachten, en/of structureel te plaatsen, nadat deze bij POSG in dienst zijn getreden;
- partijen de tussen hen bestaande rechtsverhouding (rechten en plichten) thans schriftelijk wensen vast te leggen;
- partijen in individuele gevallen afzonderlijke afspraken wensen te maken welke in individuele overeenkomsten worden vastgelegd die aan de onderhavige overeenkomst zullen worden gehecht;

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Omschrijving en uitvoering van de opdracht

- 1.1 Gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst tussen POSG en de betreffende professional, zal POSG zich inspannen om de professional bij derden te bemiddelen op consultancy- en/of interimopdrachten, tegen de daarvoor bij POSG gebruikelijke tarieven, dan wel de professional structureel uit te plaatsen in een regulier dienstverband.
- 1.2 POSG zal de door haar aangenomen opdracht naar beste vermogen verrichten in overeenstemming met de voorschriften, normen en specificaties zoals deze in de met de professional afgesloten arbeidsovereenkomst en in de onderhavige overeenkomst, alsmede de aangehechte individuele overeenkomst zijn beschreven.

Artikel 2: Duur van de overeenkomst en opzegging

- 2.1 Tenzij anders wordt overeengekomen, of zulks uit de aard van de overeenkomst voortvloeit, gelden de met POSG te sluiten individuele overeenkomsten (vastgelegd in een aan deze overeenkomst vast te hechten individuele overeenkomst) voor bepaalde duur, gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst die POSG met de professional aangaat. Deze individuele overeenkomsten kunnen nimmer op een eerder dan wel later tijdstip eindigen dan de daarmee samenhangende arbeidsovereenkomst met de professional.

Artikel 3: Aansprakelijkheid

- 3.1 Voor schade die opdrachtgever bij de uitvoering van de werkzaamheden lijdt als rechtstreeks gevolg van toerekenbaar tekortschieten of onrechtmatig handelen van POSG aanvaardt POSG aansprakelijkheid, op basis van hetgeen in de volgende leden van dit artikel is bepaald.
- 3.2 POSG is niet aansprakelijk voor schade, van welke aard ook, ontstaan doordat POSG is uitgegaan van door of namens de opdrachtgever verstrekte onjuiste en/of onvolledige gegevens.
- 3.3 Het staat POSG vrij allereerst voor eigen rekening de schade ongedaan te maken of te beperken. De opdrachtgever dient POSG daartoe in staat te stellen. Indien blijkt dat POSG niet in staat is de schade te herstellen heeft opdrachtgever het recht een derde partij in te schakelen om voor rekening van POSG de schade te herstellen.
- 3.4 POSG is uitsluitend aansprakelijk indien de opdrachtgever overtuigend bewijst dat POSG de schade bij normale inachtneming van hetgeen in artikel 1.2 is bepaald, had kunnen voorkomen.
- 3.5 Indien en voor zover door POSG onkundig verrichte werkzaamheden leiden tot aansprakelijkheid jegens opdrachtgever zal bij de bepaling van de schadevergoeding rekening gehouden worden met het karakter van de tekortkoming van POSG en het meer of minder ernstige karakter daarvan. De te vergoeden schade zal evenwel (behoudens opzet of grove schuld) nimmer meer bedragen dan het totale bedrag van het honorarium (exclusief BTW) dat met betrekking tot de desbetreffende professional door POSG in het jaar waarin de schade is ontstaan, in rekening is gebracht.
- 3.6 POSG heeft met betrekking tot de uitvoering van de opdracht een zogenaamde inspanningsverplichting (zie artikel 1.1). POSG zal regelmatig met opdrachtgever evalueren inzake de voortgang van de overeengekomen opdracht. POSG zal in overleg met opdrachtgever concreet bepalen hoe vaak deze evaluatie plaatsvindt.

Artikel 4: Honorarium

- 4.1 Tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst tussen POSG en de professional, waarvan de duur is bepaald in de aan deze overeenkomst gehechte individuele overeenkomst, zal POSG aan opdrachtgever per maand een tarief (exclusief BTW) in rekening brengen bij opdrachtgever op basis van de loonkosten. De factor loonkosten bestaat uit twee elementen, namelijk de loonsom en de indirecte persoonsgebonden kosten. De loonsom wordt gedefinieerd als het met de professional overeengekomen bruto basissalaris inclusief sociale lasten, eindejaarsuitkering en indien van toepassing bijdrage levensloopregeling. De indirecte persoonsgebonden kosten hebben betrekking op onder meer extra pensioenlasten over 'verschil tussen gekort salaris ten opzichte van 100% salaris', reiskosten woon-werkverkeer terzake het loopbaantraject, opleidingskosten, contractkosten, tegemoetkoming zorgverzekering, contract arbodienst, kantoorkosten, kantoorfaciliteiten POSG, abonnementen vakliteratuur, salarisadministratie, bedrijfsverzekeringen, persoonlijke representatiekosten en ICT-ondersteuning. Voor de indirecte persoonsgebonden kosten hanteert POSG een factor welke in artikel 4.2 hieronder is bepaald.

Het tarief loonkosten per maand komt derhalve als volgt tot stand:

loonsum x factor (indirecte persoonsgebonden kosten) = tarief loonkosten (exclusief BTW).

- 4.2 De factor voor de indirecte persoonsgebonden kosten wordt vastgesteld op 1,29.
- 4.3 Indien de professional in een periode van twaalf maanden na indiensttreding bij POSG geen opdracht voor derden heeft verricht waaruit inkomsten zijn gegenereerd, dan zal de factor als genoemd in artikel 4.2 met ingang van de dertiende maand verlaagd worden van factor 1,29 naar 1,24. Indien de professional in een periode van achttien maanden na indiensttreding bij POSG geen opdracht voor derden heeft verricht waaruit inkomsten zijn gegenereerd, dan zal de factor als genoemd in artikel 4.2 met ingang van de negentiende maand verlaagd worden van 1,24 naar 1,19. Vanaf het moment dat de professional inkomsten genereert uit een consultancy- en/of interimopdracht, wordt de factor wederom op factor 1,29 gesteld.
- 4.4 Het tarief wordt verhoogd/verlaagd met dezelfde verhoging/verlaging van de salarissen in de CAO sector die op opdrachtgever van toepassing is, als ware op het bruto salaris van de professional voornoemde CAO van toepassing. Bovendien is POSG gerechtigd het tarief aan te passen, indien fiscaalrechtelijke heffingen, premies werknemers-/werkgeversverzekeringen wijzigen, dan wel de wettelijke kosten van het zorgstelsel wijzigen.
- 4.5 Voor de loopbaancoaching gedurende de eerste twaalf maanden van het traject van de professional brengt POSG éénmalig een bedrag van ~~€ 1.200,-~~ (exclusief BTW) in rekening. Voor elk volgend jaar brengt POSG een bedrag van ~~€ 1.200,-~~ (exclusief BTW) in rekening.

- 4.6 Bij voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen POSG en de professional, komt het tarief loonkosten op maandbasis voor opdrachtgever te vervallen. POSG brengt alsdan éénmalig een succes fee bij opdrachtgever in rekening. De succes fee wordt bepaald op basis van 25% van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst zou doorlopen maal het bedrag van de maandfactuur. Hierbij wordt een minimum van driemaal de hoogte van de maandfactuur en een maximum van twaalfmaal de hoogte van de maandfactuur gehanteerd.
- 4.7 De inkomsten vanuit consultancy- en/of interimopdrachten van de professional komen ten gunste van opdrachtgever na aftrek van de hierna genoemde kosten. POSG heeft recht op een vergoeding voor de bemiddelingskosten en kosten voor administratieve diensten. Vervolgens voldoet POSG de met de interim-opdracht samenhangende reiskosten en de variabele beloning (salarisaanvulling) aan de professional. Het restant, na aftrek van voornoemde kosten, wordt verdeeld tussen opdrachtgever en POSG, in de verhouding 80% voor opdrachtgever en 20% voor POSG. Het restant wordt in mindering gebracht op de door de opdrachtgever te betalen facturen, door middel van een afzonderlijke regel op de factuur.
- 4.8 Onder invloed van zich wijzigende marktomstandigheden zullen de inkomsten uit een consultancy- en/of interimopdracht hoger of lager uitvallen.

Artikel 5: Facturering

- 5.1 De facturering van het in artikel 4.1 genoemde tarief loonkosten vindt iedere drie maanden plaats bij vooruitbetaling. Betaling dient te geschieden binnen 14 kalenderdagen na factuurdatum.
- 5.2 Het in artikel 4.1 genoemde tarief loonkosten wordt per individuele overeenkomst vastgesteld.
- 5.3 De facturering van het in artikel 4.5 genoemde tarief voor het loopbaancoachingstraject vindt plaats bij aanvang van het traject. Voor elk volgend jaar wordt bij aanvang van dat jaar gefactureerd. Betaling dient te geschieden binnen 14 kalenderdagen na factuurdatum.
- 5.4 Het in artikel 4.5 genoemde tarief loopbaancoaching wordt met ingang van een nieuw kalenderjaar door POSG geïndexeerd volgens het CBS-indexcijfer SBI 70-74 (Contractuele loonkosten per maand voor volledige dienstverlening inclusief bijzondere beloningen, 2010=100). Dit percentage wordt in december van ieder kalenderjaar worden vastgesteld.
- 5.5 Opdrachtgever is aan POSG alle buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten verschuldigd indien hij een door hem opgestaate verschuldigde som ondanks ingebrekestelling niet voldoet aan POSG zijn vordering in handen geeft.

Artikel 6: Bijzondere omstandigheden

- 6.1 Opdrachtgever vrijwaart POSG voor aanspraken van de professional, dan wel derden (waaronder uitdrukkelijk het ABP), voor zover het de periode van voor indiensttreding van de professional bij POSG betreft.
- 6.2 Indien de uitkeringsinstantie de (gedeeltelijke) voortzetting van pensioenopbouw gedurende de (mogelijke) WW-periode verhaalt bij POSG, zal dit – zonder opslag – bij opdrachtgever in rekening gebracht worden.

Artikel 7: Geschillen

- 7.1** Deze overeenkomst en alle daarop voortbouwende overeenkomsten zijn onderworpen aan het Nederlandse recht. Alle geschillen die uit deze overeenkomst of daarop voortbouwende overeenkomsten ontstaan, zullen worden beslecht door de Rechtbank te 's-Hertogenbosch, onverminderd het recht van POSG om de opdrachtgever in rechte te betrekken voor een anderszins bevoegde rechter.

Artikel 8: Toepasselijkheid algemene voorwaarden

- 8.1 POSG verricht haar diensten en levert producten onder toepassing van haar algemene voorwaarden. Deze voorwaarden zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel voor Rivierland te Tiel. De algemene voorwaarden zijn met de ondertekening van onderhavige overeenkomst ter hand gesteld en opdrachtgever heeft hiervan kennis genomen. Opdrachtgever verklaart zich akkoord met de inhoud van de algemene voorwaarden. Deze algemene voorwaarden maken onderdeel uit van de onderhavige overeenkomst en de daarop voortbouwende overeenkomsten.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend:

Datum: 11 september 2013

POSG Professionals B.V.

উদ্ভূত:

Ergebnissen

Sirast

Peraaf POSG

**Individuele overeenkomst 001
behorende bij overeenkomst van opdracht terzake overname werknemer
met contractnummer: 2013MA744**

Opdrachtgever, Provincie Groningen, gevestigd te Groningen, geeft de opdracht tot overname van de heer [REDACTED] aan POSG Professionals B.V. (hierna: 'POSG').

1. De heer [REDACTED], treedt met ingang van 15 september 2013 in dienst van POSG voor de periode tot en met 14 maart 2014.
2. De onderhavige individuele overeenkomst eindigt uiterlijk op de in artikel 1 genoemde einddatum van de arbeidsovereenkomst met de [REDACTED], of zoveel eerder als de arbeidsovereenkomst met de heer [REDACTED] eindigt.
3. Het basissalaris van de [REDACTED] bedraagt 100% van het laatste door de heer [REDACTED] genoten salaris bij opdrachtgever, te weten [REDACTED] bruto per maand.
4. De pensioengrondslag van de heer [REDACTED] zal gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst met POSG gebaseerd zijn op het laatste door de heer [REDACTED] genoten salaris, genoemd in artikel 3.
5. De loonsom wordt vastgesteld op [REDACTED]. Dientengevolge bedraagt het tarief loonkosten [REDACTED] - (exclusief BTW) per maand.
6. In afwijking op het genoemde in artikel 4.5 van de overeenkomst van overname bedragen de kosten voor loopbaancoaching [REDACTED] (exclusief BTW).
7. In afwijking op het genoemde in artikel 4.6 van de overeenkomst van overname zal er een succes fee van 1 maand gehanteerd worden bij voortijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen professional en POSG.
8. Voor wat betreft de hoogte van het salaris en de eindejaarsuitkering houdt POSG aansluiting bij de CAO sector Provincies.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend:

Datum: 11 september 2013

POSG Professionals B.V.


[REDACTED]

Datum:

Provincie Groningen


[REDACTED]

Paraaf Paraaf POSG
 

Algemene Voorwaarden POSG

POSG voert dagelijks vele opdrachten uit bij zeer uiteenlopende opdrachtgevers. Omdat POSG veel waarde hecht aan een goed advies en een juiste uitvoering van de opdrachten, vindt zij het belangrijk dat er duidelijke 'spelregels' zijn. Voor haar en haar opdrachtgevers. Deze spelregels staan hieronder in de Algemene Voorwaarden van POSG. Deze voorwaarden zijn goedgekeurd bij de Kamer van Koophandel d.d. 25 maart 2013.

Artikel 1: Definities

In deze Algemene Voorwaarden worden de volgende definities gehanteerd:

- POSG: de rechtspersonen POSG Holding B.V. (KvK nummer 50206281), POSG B.V. (KvK nummer 11043605), POSG Professionals B.V. (KvK nummer 09108585), POSG Payrolling B.V. (KvK nummer 20149659), POSG HRM & Medezeggenschap B.V. (KvK nummer 11063009) en Stichting Flex Professionals (KvK nummer 11065123), allen gevestigd te Heddelt (hierna gezamenlijk en ieder afzonderlijk te noemen: 'POSG').
- Overeenkomst terzake inzet project consultant: een overeenkomst op grond waarvan door POSG, al dan niet tijdelijk, een project consultant ter beschikking wordt gesteld om nader overeen te komen werkzaamheden op nader overeen te komen condities te verrichten. Deze overeenkomsten bestaan in principe uit een raamovereenkomst (overeenkomst van opdracht) en uitvoeringsovereenkomsten (individuele overeenkomst).
- Overeenkomst van opdracht terzake overname werknemers: de overeenkomst op grond waarvan POSG een werknemer van de opdrachtgever voor een nader overeen te komen periode op nader overeen te komen condities in dienst neemt met als doel het vinden van een permanente aanstelling bij een derde. Deze overeenkomsten bestaan in principe uit een raamovereenkomst (overeenkomst van opdracht) en uitvoeringsovereenkomsten (individuele overeenkomst).
- Loopbaanadvies/job search: de dienstverlening van POSG waarbij plaatsvindt op het gebied van herbezinning op werk en loopbaan; respectievelijk begeleiding naar (ander) werk.
- Online loopbaaninstrumenten: online tests aan de hand waarvan kandidaten inhoudelijk worden getoetst ten behoeve van onder meer loopbaanbegeleiding, werving en selectie, assessments en beroepskeuze.
- Assessments: een onderzoek waarbij door middel van een combinatie van testinstrumenten de geschiktheid, ontwikkelbaarheid dan wel de loopbaanmogelijkheden van een kandidaat op objectieve wijze worden bepaald.
- Outplacement: begeleiding met als doel het uitplaatsen van een werknemer naar een passende functie buiten de huidige organisatie.
- Payrollovereenkomst: de overeenkomst op grond waarvan POSG werknemers ter beschikking stelt van de opdrachtgever, waarbij de opdrachtgever verantwoordelijk is voor de werving en selectie en de begeleiding van de werknemers. Deze overeenkomsten bestaan in principe uit een raamovereenkomst (overeenkomst van opdracht) en uitvoeringsovereenkomsten (individuele overeenkomst).
- Training en opleiding: POSG biedt met name training en opleiding aan op het gebied van bekwaamheids- en kennisbevordering voor werknemers van opdrachtgever.
- Werving en selectie: een procedure waarbij, bijvoorbeeld door middel van het plaatsen van advertenties en steeds door middel van bestandsselectie kandidaten worden aangetrokken, die daarna worden geselecteerd en geïntroduceerd bij de opdrachtgever.
- Opdrachtgever: iedere wederpartij bij een met POSG gesloten overeenkomst, alsnood bij de aan een overeenkomst voorafgaande of in het algemeen gevoerde onderhandelingen of besprekingen met POSG.
- Werknemer: de persoon in dienst van POSG.
- ZZP'er: de Zelfstandige Zonder Personeel die POSG inhurot om bij een opdrachtgever van haar een consultancy- en/of interim-opdracht te laten uitvoeren.

Artikel 2: Toepasselijkheid van deze Algemene Voorwaarden

- 2.1 Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op onder meer (toekomstige) overeenkomsten terzake inzet project consultant(s); op overeenkomsten terzake overname werknemers; op payrollovereenkomsten; op overeenkomsten terzake loopbaanbegeleiding/job search, outplacement, training en opleiding en werving en selectie, die tussen POSG en haar opdrachtgever worden gesloten ter zake de door POSG te verrichten dienstverlening.
- 2.2 Een ieder die door POSG in het kader van de uitvoering van de overeenkomst wordt ingeschakeld, kan een beroep op deze Algemene Voorwaarden doen.
- 2.3 De opdrachtgever (contractant) is de verstrekker van de opdracht, alsnood degene, die behoren tot het organisatorische verband met degene die de opdracht daadwerkelijk heeft gegeven.
- 2.4 Afwijkingen van deze voorwaarden, hierna of anderszins de (algemene) voorwaarden of andere condities die de opdrachtgever hanteert, gelden uitsluitend voor zover deze door partijen uitdrukkelijk en schriftelijk zijn overeengekomen. Dergelijke afwijkende bedingen hebben slechts betrekking op de betrokken (bijzondere) overeenkomst, tenzij schriftelijk uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 3: Totstandkoming, ontvangst en inhoud van de offerte

- 3.1 De offertes van POSG zijn vrijblijvend. De offerte wordt uitsluitend gedeeltelijk bindend, gedurende 30 dagen na hun datum. Bij het opstellen van de offerte gaat POSG ervan uit dat de opdrachtgever zijn verplichtingen als omschreven in artikel 6 lid 1 nakomt. De overeenkomst komt tot stand doordat de opdrachtgever de offerte van POSG mondeling of schriftelijk, dan wel stilzwijgend, bijvoorbeeld door het aanvaarden van de door POSG verrichte prestatie, aanvaardt.

W

- 3.2 De omvang en inhoud van de werkzaamheden onder een overeenkomst worden bepaald door de offerte, inclusief de wijzigingen die later in overleg worden aangebracht.
- 3.3 Iedere overeenkomst wordt aanvaard door POSG. Opdrachtgever gaat ermee akkoord dat de werkzaamheden door iedere, daartoe bekwaam, persoon die voor POSG werkzaam is, wordt uitgevoerd.
- 3.4 De inspanningen die POSG moet verrichten ter uitvoering van de overeenkomst zijn een inspanningsverplichting.
- 3.5 Indien de opdracht die de opdrachtgever aan POSG geeft exclusief is, wordt deze exclusiviteit expliciet en schriftelijk met de opdrachtgever overeengekomen.

Artikel 4: Honorarium en kosten

Algemeen

- 4.1 Het door POSG opgegeven honorarium luidt exclusief omzetbelasting (BTW) en andere heffingen die van overheidswege worden opgelegd.
- 4.2 Door POSG in catalogi of anderszins kenbaar gemaakte honoraria binden haar niet.
- 4.3 POSG is indien de kostprijsbepalende factoren een verhoging ondervinden, gerechtigd het overeengekomen honorarium tot het moment van aanvang van de uitvoering van de diensten dienovereenkomstig te verhogen, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
- 4.4 Kosten, verbonden aan door de opdrachtgever verzochte wijzigingen en aanvullingen, komen voor diens rekening. POSG mag deze extra kosten zonder meer doorberekenen, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
- 4.5 Indien de opdrachtgever – op welk moment en op welke grond dan ook en zonder dat er sprake is van een tekortkoming van POSG – een eenmaal gegeven opdracht intrekt, is hij het overeengekomen honorarium volledig verschuldigd, vermeerderd met de op het moment van de intrekking werkelijk gemaakte kosten.

Honorarium en kosten terzake inzet van project consultant(s)

- 4.6 Het honorarium terzake inzet van project consultant(s) wordt in principe op basis van een overeen te komen tarief per tijdsduur overeengekomen. Naast het honorarium zijn nader overeen te komen kosten verschuldigd.

Honorarium en kosten terzake overname werknemer, loopbaanbegeleiding/job search, outplacement, training en opleiding

- 4.7 Terzake overname werknemer, loopbaanbegeleiding/job search, outplacement en training en opleiding is het daarvoor schriftelijk overeen te komen honorarium verschuldigd. Het honorarium terzake overname werknemer, loopbaanbegeleiding/job search en outplacement is afhankelijk van de snelheid waarmee een andere betrekking, of een andere duurzame externe oplossing, wordt gevonden. Factuurde vindt bij loopbaanbegeleiding/job search, outplacement en training en opleiding voorafgaand aan de aanvang van de opdracht plaats.
- 4.8 De kosten in verband met een externe opleiding ten behoeve van een opdrachtgever worden geacht exclusief locatiekosten te zijn, tenzij het gaat om een zogenaamde open opleiding/cursus, die op een kantoorlocatie van POSG wordt verzorgd.

Honorarium terzake payrollovereenkomsten

- 4.9 Het door opdrachtgever aan POSG te betalen honorarium bestaat uit de kosten van de arbeid (loonkosten, loonheffing, sociale premies, enzovoort) en een marge.
- 4.10 Het door de opdrachtgever aan POSG verschuldigde honorarium wordt berekend over de uren waarop POSG op grond van de payrollovereenkomst aanspraak heeft en wordt altijd tenminste berekend over de door de werknemer werkelijk gewerkte uren. Het honorarium wordt vermenigvuldigd met de toeslagen en vermeerderd met de kostenvergoedingen die POSG aan de werknemer verschuldigd is. Over het honorarium, de toeslagen en kostenvergoedingen brengt POSG BTW in rekening.

Honorarium en kosten terzake werving en selectie

- 4.11 Tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen wordt het honorarium terzake werving en selectie gesteld op een percentage van het maximum van de loonschaal waarin de aan te werven functionaris wordt geplaatst, inclusief 8% vakantiegeld en overige vaste bestanddelen, daaronder begrepen een bonus en een eindejaarsuitkering, op basis van een fulltime dienstverband, exclusief BTW. Dit percentage, als grondslag voor de vergoeding aan POSG, wordt in de overeenkomst genoemd, en door beide partijen geaccordeerd. Het honorarium is, tenzij anders wordt overeengekomen, in haar geheel verschuldigd zodra de arbeidsovereenkomst tot stand komt.
- 4.12 In het geval van werving en selectie is de opdrachtgever steeds, ongeacht het resultaat van de werkzaamheden van POSG, de kosten van geplaatste advertenties, inclusief de kosten van ontwerp en opmaak, verschuldigd. POSG zal de kosten hiervoor bij verstrekking van de opdracht tot adverteren in rekening brengen.
- 4.13 De opdrachtgever is het overeengekomen honorarium en de gemaakte kosten terzake werving en selectie ook verschuldigd indien hij binnen één jaar na de beëindiging van de met POSG gesloten overeenkomst een arbeidsovereenkomst sluit met een door POSG voorgestelde kandidaat, ongeacht het aantal personen waarvoor werd gecontracteerd. Dit geldt ook indien de arbeidsovereenkomst tijdens de looptijd van de overeenkomst, of binnen één jaar nadien, tot stand komt met een kandidaat die door POSG wordt genoemd vóórdat de overeenkomst van werving en selectie wordt gesloten. Voorts is de opdrachtgever het overeengekomen honorarium en de gemaakte kosten verschuldigd, indien hij, in het geval de in artikel 3.5 bedoelde exclusiviteit is overeengekomen, door middel van een ander kantoor dan POSG de wervingsvraag vervult en een arbeidsovereenkomst tot stand komt.
- 4.14 De opdrachtgever is niet gerechtigd de gegevens van de voorgestelde kandidaat zonder toestemming van de kandidaat en POSG aan derden te verstrekken. Mocht een door POSG voorgestelde kandidaat door tussenkomst van de opdrachtgever bij een derde in dienst treden of met een derde een andere overeenkomst aangaan, dan is de opdrachtgever alsnog het overeengekomen honorarium en de gemaakte kosten terzake werving en selectie verschuldigd.

Artikel 5: Uitvoering van de overeenkomst

- 5.1 POSG verplicht zich om de opgedragen werkzaamheden op een zorgvuldige wijze uit te voeren met inachtneming van de wettelijke voorschriften en, indien van toepassing, van de gedrags- en beroepsregels van de betreffende beroepsgroep en branche.
- 5.2 De termijnen waarbinnen POSG haar werkzaamheden moet afronden, zijn indicatief en niet fataal, tenzij uitdrukkelijk het tegendeel wordt overeengekomen. Indien POSG haar werkzaamheden niet tijdig afrondt, dan wel anderszins tekort schiet, dient de opdrachtgever POSG schriftelijk in gebreke te stellen en haar een na overleg met haar te bepalen redelijke termijn te gunnen, waarbinnen alsnog moet worden nagekomen.
- 5.3 POSG bepaalt – tenzij anders wordt overeengekomen – de wijze waarop en door welke persoon de opdracht wordt uitgevoerd.
- 5.4 POSG heeft het recht om de opdracht of onderdelen daarvan uit te besteden aan of te laten verrichten door derden.
- 5.5 Indien en zolang de opdrachtgever nalaat een door haar verschuldigde betaling te verrichten, of noodzakelijke informatie aan POSG ter beschikking te stellen, heeft POSG het recht om haar werkzaamheden op te schorten.
- 5.6 Partijen verplichten zich jegens elkaar om vertrouwelijke informatie van de andere partij niet aan derden bekend te maken.
- 5.7 Indien POSG een derde inschakelt, doet zij dat namens en voor rekening van haar opdrachtgever.

Verbod overname project consultants POSG in het kader van een management- en personeelsovereenkomst en verschuldigde boete

- 5.8 Het is de opdrachtgever verboden om project consultant(s) van POSG gedurende de looptijd van de overeenkomst, of gedurende de eerste twaalf maanden na afloop daarvan, ongeacht de reden hiervan, hetzij direct, hetzij indirect, al dan niet via een andere tussenpersoon dan POSG, in dienst te nemen of werkzaamheden voor zich te laten verrichten. Dit verbod heeft ook betrekking op de project consultant(s) van POSG, die zij noemt voordat een management- en personeelsovereenkomst wordt gesloten. In het geval van overtreding van dit verbod verbodt de opdrachtgever aan POSG een boete die gelijk is aan zes maal de vergoeding per maand op fulltime basis (derhalve zes maal 173 keer het uurtarief of zes maal 21 keer het dagtarief) voor de betreffende functionaris. Deze boete treedt niet in de plaats van schadevergoeding, die POSG derhalve separaat kan vorderen.

Voorschriften terzake werving en selectie

- 5.9 Voordrachten van kandidaten in het kader van werving en selectie worden door POSG gedaan naar beste inzicht en met inachtneming van de in artikel 5.1 genoemde normen. POSG gaat ervan uit dat indien kandidaten inlichtingen over zichzelf verstrekken, of referenties inlichtingen over de kandidaten geven, die inlichtingen juist zijn, tenzij POSG bij een normale oplettendheid de juistheid van de gegevens had behoren te betwijfelen.
- 5.10 De opdrachtgever is verplicht om binnen vijf dagen nadat hij een arbeidsovereenkomst met een door POSG voorgedragen kandidaat heeft gesloten, dit schriftelijk aan POSG mede te delen, met toezending van een kopie van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6: Aanlevering gegevens door opdrachtgever en auteursrecht

- 6.1 De opdrachtgever is verplicht om alle beschikbare en gegevens, die POSG nodig heeft voor het correct en tijdig uitvoeren van de opdracht, tijdig en in de door POSG gewenste vorm ter beschikking te stellen, en ook verder alle redelijke medewerking te geven aan de uitvoering van de overeenkomst, met inachtneming van de door POSG in redelijkheid te geven aanwijzingen.
- 6.2 De opdrachtgever staat in voor de juistheid, volledigheid en betrouwbaarheid van de aan POSG ter beschikking te stellen gegevens. POSG is niet verplicht tot zelfstandige controle van deze gegevens, ook niet indien zij van – al dan niet deskundige – derden afkomstig zijn. Dit geldt niet indien POSG bij een normale oplettendheid de juistheid van de gegevens had behoren te betwijfelen.
- 6.3 De opdrachtgever heeft de schriftelijke toestemming van POSG nodig indien hij door POSG geproduceerde (werk)stukken, waaronder spreadsheets, verklaringen en adviezen – op al deze stukken behoudt POSG zich het auteursrecht voor – aan derden, om welke reden dan ook, ter beschikking wil stellen. Het in de vorige zin gestelde heeft ook betrekking op mondelinge uitingen van POSG.

Artikel 7: Annulering terzake trainingen, opleidingen en coaching

In het geval van annulering geldt het volgende:

Annulering van een individuele training/opleiding en coaching

- 7.1 Tot en met de 28^e dag vóór aanvang van de training/opleiding en het eerste coaching gesprek kan annulering kosteloos plaatsvinden.
Indien annulering plaatsvindt in het tijdvak vanaf de 28^e tot en met de 14^e dag vóór de aanvang van de training/opleiding en het eerste coaching gesprek is de opdrachtgever 50% van het overeengekomen honorarium verschuldigd. Deze vergoeding is niet verschuldigd indien de opdrachtgever met instemming van POSG de training/opleiding of het coaching gesprek verplaatst naar een andere datum en POSG door die verplaatsing geen schade lijdt.
Indien annulering later, aldus binnen 14 dagen, plaatsvindt, is de opdrachtgever 100% van het overeengekomen honorarium verschuldigd. De opdrachtgever behoudt wel het recht om bij een annulering waarvoor 100% van het honorarium wordt gedeclareerd, de betreffende deelnemer(s) een alternatieve, vergelijkbare, open cursus of opleiding op een andere datum te laten volgen.

Annulering van een groepstraining/-opleiding

- 7.2 In het geval er sprake is van een groepstraining/-opleiding, kan annulering ten aanzien van een individuele deelnemer tot en met de 45^e dag vóór de aanvang van de dienstverlening kosteloos geschieden. Indien annulering plaatsvindt in de periode van de 44^e dag tot en met de 30^e dag vóór de aanvang van de dienstverlening dient de opdrachtgever een bedrag gelijk aan 50% van het voor die individuele deelnemer overeengekomen honorarium te voldoen. Indien annulering later, aldus binnen 30 dagen, plaatsvindt, is steeds het volledige honorarium verschuldigd, ook indien de betreffende deelnemer zich voor of tijdens

W

de dienstverlening terug trekt. Indien vanwege de individuele deelnemer niet separaat een honorarium is overeengekomen, wordt het voor de groep overeengekomen honorarium gedeeld door het aantal deelnemers, en de uitkomst als uitgangspunt genomen.

Algemeen

- 7.3 Het is steeds mogelijk om voor de deelnemer een vervanger aan te wijzen en deze de training en/of opleiding te laten volgen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de vervangende deelnemer uiterlijk daags vóór de aanvang telefonisch of per email aan POSG wordt aangemeld en dat POSG geen extra inspanning ten behoeve van de vervanger hoeft te leveren.
- 7.4 POSG heeft te allen tijde het recht om trainingen en/of opleidingen te annuleren indien er onvoldoende deelnemers zijn zonder dat daardoor aanspraken van de deelnemers of opdrachtgevers ontstaan. De deelnemers zullen uiterlijk vijf werkdagen voor aanvang van de training en/of opleiding op de hoogte worden gebracht indien er sprake is van annulering.

Artikel 8: Overmacht

- 8.1 Indien POSG een verplichting niet, niet tijdig, of niet volledig kan nakomen ten gevolge van een niet aan POSG toerekenbare oorzaak, waaronder begrepen, maar daartoe niet beperkt, stagnatie in de geregelde gang van zaken (waaronder ziekte) binnen haar kantoor, of binnen het kantoor dat door POSG voor de uitvoering van de werkzaamheden wordt ingeschakeld, wordt die verplichting opgeschort tot het moment dat POSG alsnog in staat is om op correcte wijze na te komen.
- 8.2 Ieder van de partijen heeft het recht om, indien zich een situatie, als in het vorige lid bedoeld, voordoet, de overeenkomst voor het deel waarop de overmacht betrekking heeft, al dan niet met onmiddellijke ingang, op te zeggen, zonder aanspraak te kunnen maken op schadevergoeding. Opzegging van de overeenkomst als geheel is mogelijk indien het deel van de overeenkomst als gevolg van het door overmacht getroffen deel daarvan niet kan worden bereikt.

Artikel 9: Betaling, kosten, retentierecht en recht van opsechtering

- 9.1 De opdrachtgever dient de betaling van de door POSG uitgezonden factuur zonder afrek, korting of verrekening te verrichten binnen de overeengekomen termijn die, indien niet anders wordt overeengekomen, 14 dagen na de dagtekening van de factuur, beloopt. De betaling dient plaats te vinden in Euro door middel van overschrijving naar een door POSG aan te wijzen bankrekening.
- 9.2 Indien de opdrachtgever niet binnen de in het vorige lid genoemde termijn betaalt, raakt hij, zonder dat een ingebrekestelling nodig is, in verzuim. Vanaf het verstrijken van de betaalt termijn wordt de opdrachtgever de in artikel 6:119a BW bedoelde wettelijke rente verschuldigd.
- 9.3 Zodra de opdrachtgever in verzuim raakt worden tevens alle overige vorderingen, die POSG op hem heeft, onmiddellijk en in hun geheel opeisbaar, zonder dat daartoe een ingebrekestelling is vereist. Vanaf de dag van de opeisbaarheid is de opdrachtgever ook over die vorderingen de in het vorige lid bedoelde rente verschuldigd.
- 9.4 In het geval de opdracht door meerdere opdrachtgevers wordt gegeven zijn zij hoofdelijk jegens POSG tot betaling gehouden.
- 9.5 De opdrachtgever is aan POSG alle buitengerechtelijke en gerechtelijke kosten verschuldigd indien hij aan door hem opeisbaar verschuldigde som, ondanks verzuim, niet betaalt. Indien POSG conservatoire maatregelen neemt, is voor wat betreft deze kosten geen ingebrekestelling of opeisbaarheid van de vordering noodzakelijk. De buitengerechtelijke kosten worden berekend aan de hand van het incassotarief dat laatstelijk werd gepubliceerd door de Nederlandse Orde van Advocaten, tenzij de vordering wordt betwist en/of dit tarief niet toereikend/toepasselijk is, in welk geval deze kosten worden berekend aan de hand van het tarief per tijdseenheid dat normaal gesproken door de raadsman van POSG voor de behandeling van soortgelijke zaken in rekening wordt gebracht, vermeerderd met de door die raadsman aan derde te betalen kosten. De gerechtelijke kosten worden steeds op basis van het laatstgenoemde systeem aan de opdrachtgever in rekening gebracht, met als minimum het door de rechter buiten overeenkomsten te begroten bedrag. Indien de opdrachtgever gedeeltelijk in het gelijk wordt gesteld worden de in dit lid bedoelde kosten naar evenredigheid vermindert, tenzij de rechter in verband met een geringe fout van POSG zou oordelen dat de opdrachtgever niettemin de volledige kosten verschuldigd is.
- 9.6 POSG heeft het recht om, indien en zolang de opdrachtgever in verzuim verkeert om aan POSG te betalen, alle stukken die op de (uitvoering van) de opdracht betrekking hebben, waaronder begrepen de stukken die van de opdrachtgever afkomstig zijn, onder zich te houden totdat volledige betaling plaatsvindt.
- 9.7 POSG behoudt zich het recht voor om periodiek facturen te zenden, POSG kan te allen tijde vooruitbetaling verlangen, ook indien dit niet in de opdrachtbevestiging of overeenkomst is opgenomen.

Artikel 10: Duur van de overeenkomst en opzegging/ontbinding

- 10.1 In het algemeen geldt dat de overeenkomst eindigt door voltooiing daarvan.
- 10.2 In het geval van overeenkomsten terzake inzet project consultant(s), overname van werknemer, loopbaanbegeleiding/job search, outplacement en payrollovereenkomsten, eindigt de overeenkomst door het verrichten van de overeengekomen dienst gedurende de overeengekomen termijn, respectievelijk indien eerder, in het geval van job search en outplacement, doordat met een derde een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
- 10.3 In het geval van training en opleiding eindigt de overeenkomst door voltooiing van het overeengekomen traject.
- 10.4 In het geval van werving en selectie eindigt de overeenkomst doordat de opdrachtgever met een door POSG voorgedragen kandidaat een arbeidsovereenkomst sluit, dan wel door dat POSG aan de opdrachtgever mededeelt dat zij er niet in slaagt om een geschikte kandidaat naar voren te brengen, in het geval de overeenkomst betrekking heeft op meerdere kandidaten eindigt de overeenkomst doordat met alle kandidaten een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, respectievelijk doordat POSG ten aanzien van een of meer van de resterende vacatures mededeelt dat zij er niet in slaagt een geschikte kandidaat te vinden.
- 10.5 Steeds geldt dat de opdrachtgever het recht heeft om de overeenkomst op te zeggen. In dat geval blijft het overeengekomen honorarium met kosten volledig verschuldigd. Dit is in voorkomend geval anders in het geval van training en opleiding, en annulering plaatsvindt voor de aanvang van de dienstverlening, in welk geval artikel 7 van de Algemene Voorwaarden van toepassing is.

W

- 10.6 POSG zal gerechtigd zijn de overeenkomst te ontbinden en vergoeding van de hierdoor te lijden schade te eisen van de opdrachtgever ingeval de opdrachtgever toerekenbaar niet aan zijn verplichtingen voldoet, indien hij aanspraak van betaling aanvraagt, in staat van faillissement wordt verklaard, er sprake is van schuldsanering natuurlijke personen, indien de opdrachtgever overlijdt of, ingeval van een rechtspersoon, deze wordt ontbonden of ingeval het bedrijf van de opdrachtgever wordt geliquideerd.

Artikel 11: Klachten

- 11.1 Klachten dienen door de opdrachtgever binnen 60 dagen – nadat hij het gebrek in de prestatie van POSG heeft ontdekt, of redelijkerwijze had moeten ontdekken – schriftelijk en gemotiveerd bij POSG te worden aangemeld. Klachten met betrekking tot een door POSG uitgezonden factuur dienen op dezelfde wijze binnen 60 dagen na de afrekening daarvan te worden aangemeld.
- 11.2 Klachten schorten de betalingsverplichting van de opdrachtgever niet op.

Artikel 12: Aansprakelijkheid en vervaltermijn

- 12.1 Indien de opdrachtgever bewijst dat hij schade heeft geleden als gevolg van een fout van POSG die bij zorgvuldig handelen en met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.1 van de Algemene Voorwaarden zou zijn vermeden, en hij terzake tijdig heeft geklaagd, dient hij POSG de gelegenheid te geven om de schade zoveel mogelijk ongedaan te maken of te beperken. Indien blijkt dat POSG niet in staat is de schade te herstellen heeft de opdrachtgever het recht om een derde in te schakelen met het verzoek om de betreffende werkzaamheden uit te voeren.
- 12.2 POSG is slechts aansprakelijk – met inbegrip van de eventuele inschakeling van een derde als bedoeld in het vorige lid – tot een maximum, dat gelijk is aan drie maal het bedrag van het honorarium, dat terzake de betreffende opdracht tot aan de datum van het ontstaan van de schade, door de opdrachtgever verschuldigd is, dan wel – indien de rechter zou oordelen dat het honorarium niet dan wel slechts ten dele verschuldigd is – door hem verschuldigd zou zijn indien de overeenkomst correct zou zijn uitgevoerd. Dit geldt niet indien er aan de zijde van POSG sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De aansprakelijkheid van POSG terzake van door derden verrichte prestaties, wordt uitgesloten.
- 12.3 In het geval van werving en selectie is POSG niet aansprakelijk voor schade die de opdrachtgever tijdig als gevolg van enig handelen of nalaten van een door POSG voorgedragen kandidaat, met wie de opdrachtgever al dan niet een arbeidsovereenkomst aangaat.
- 12.4 De opdrachtgever vrijwaart POSG voor vorderingen van derden, die worden veroorzaakt doordat hij aan POSG onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt. Ook vrijwaart de opdrachtgever POSG voor vorderingen die derden tegen haar instellen en betrekking hebben op enig tekortschieten door POSG, en wel voor zover de door die derde geworpen schade het in het artikel 12.2 bedoelde plafond te boven gaat.
- 12.5 Iedere aanspraak van de opdrachtgever jegens POSG vervalt na ommekeer van een jaar na het moment waarop de opdrachtgever schade lijdt.
- 12.6 In het geval van een management- en personeelsovereenkomst en payrollovereenkomst vrijwaart de opdrachtgever POSG voor aanspraken van of namens de werknemer op grond van artikel 7:658 BW. Onder werknemer in dit artikel wordt ook verstaan een derde, niet werknemer, die door POSG aan de opdrachtgever uitgeleend/doorgeleend wordt.

Artikel 13: Toepasselijk recht en geschillenbeslechting

- 13.1 Op alle overeenkomsten die tussen POSG en haar opdrachtgever worden gesloten is het Nederlandse recht van toepassing.
- 13.2 Alle geschillen tussen de opdrachtgever en POSG, waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, worden tenzij dwingend recht daaraan in de weg zou staan, beslecht door de Rechterbank 's-Hertogenbosch, onverminderd het recht van POSG om de opdrachtgever in rechte te betrekken voor een anderszins bevoegde rechter.

W



provincie
groningen

Vertrouwelijk

bezoekadres: St. Jansstraat 4

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 11

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

Datum : 24 mei 2013
Briefnummer : 2013-22028
Zaaknummer : 461661
Behandeld door : [redacted]
Telefoonnummer : [redacted]
Antwoord op : uw brief van 21 mei 2013, ref. GM/32096?GM
Bijlage :
Onderwerp : [redacted] en, Drachten - verzoek om alle relevante
stukken mbt kwestie [redacted]

Geachte heer [redacted]

In antwoord op uw schrijven van 21 mei 2013 bericht ik u het volgende.

Ik heb kennisgenomen van het feit dat u als belangenbehartiger van onze geschorste medewerker [redacted], optreedt. We zullen in dit verband alle correspondentie naar uw kantoor zenden.

U vraagt ons alle relevante informatie om te kunnen beoordelen of u bezwaar gaat maken tegen het schorsingsbesluit. Het staat u als advocaat vrij om bezwaar te maken tegen de schorsing. In de schorsingsbrief is aangegeven waarom tot schorsing is overgegaan. Daarbij vinden wij steun in vaste jurisprudentie terzake van de Centrale Raad van beroep (CRvB 26 mei 2004, LJN: AP1422 en TAR 2004/130).

Op dit moment is het aanvullende feitenonderzoek in volle gang. In verband met het feit dat uw cliënt nog geïnterviewd moet worden over alle feiten, is het ongebruikelijk en ongewenst dat het nog te onderzoeken materiaal wordt prijsgegeven. De resultaten en de relevante onderzoeksinformatie uit het oriënterende onderzoek zullen worden verwerkt in de rapportage van het feitenonderzoek. Zodra het feitenonderzoek alsmede de rapportage afgerond is, heeft u recht op deze rapportage.

Ik vertrouw erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

[Handwritten signature and redacted name]



Machiels Advocaten

Provincie Groningen

t.a.v. [redacted]

Postbus 610

9700 AP GRONINGEN

 provincie groningen	
Ing. d.d.:	22 MEI 2013
Com.nr.:	Zaaknr.:
Afd.:	po
BUL. JIN	

Drachten, 21 mei 2013

Inzake : [redacted] / Prov. Groningen

Onze ref. : GM/32096/GM

(a.u.b. bij antwoord onze referentie vermelden)

Uw ref. :

Bijlagen :

Geachte [redacted],

Tot mij wendde zich de heer [redacted] in verband met het navolgende:

Clïënt overhandigde mij uw brief d.d. 13 mei j.l. en verzocht mij te dezer zake zijn belangen te behartigen.

Wilt u mij alle relevante stukken betrekking hebben de op deze kwestie in kopie toezenden? Aan de hand van deze stukken dien ik te beoordelen of wel of geen bezwaar zal worden ingediend tegen de cliënt opgelegde schorsing.

Wilt u verdere correspondentie via mijn kantooradres laten verlopen?

Ondergetekende wenst cliënt tevens bij te staan bij gesprekken en / of getuigenverhoren aangaande deze zaak. Te plannen tijdstippen te dezer zake dienen met mij te worden afgestemd.

In afwachting van uw bericht.

Met vriendelijke groet,





faxnr: 050 316 47 56

Onderwerp : mededeling stand van zaken onderzoek en verdere procedure

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:



bureauadres: St. Janestraat 4
9712 JN Groningen

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

telefoonnr: 050 316 41 21

faxnr: 050 316 47 56

www.provinciegroningen.nl
t.bolding@provinciegroningen.nl

Datum : 26 juni 2013
Briefnummer :
Zaaknummer : 461729
Behandeld door :
Telefoonnummer :
Antwoord op :
Bijlage :
Onderwerp : mededeling stand van zaken onderzoek en verdere procedure

Geachte [redacted]

Op 7 juni j.l. heeft het externe onderzoeksbureau Suver met u een interview gehouden. Verder heeft buro Suver met een aantal getuigen gesproken. Op dit moment wordt gewerkt aan de rapportage.

Ik ben in afwachting van de definitieve rapportage over het feitenonderzoek. We zullen ons uiteraard beraden over de bevindingen en conclusies uit het onderzoeksrapport ten aanzien van de feiten over uw handelwijze. De bevindingen kunnen resulteren in een tenlastelegging in verband met plichtsverzuim en het voornemen over de te treffen maatregel die Gedeputeerde Staten passend achten bij het tenlastegelegde plichtsverzuim.

Volgens informatie van uw leidinggevende gaat u medio juli met vakantie tot 12 augustus. Na uw vakantie kunt u de tenlastelegging en het onderzoeksrapport op uw woonadres aantreffen. Een kopie zal naar uw advocaat worden gezonden. Vooruitlopend op de toezending van de tenlastelegging deel ik nu al mee dat u drie weken de tijd heeft om een schriftelijke zienswijze (bedenkingen) in te dienen. Desgewenst kunt u aangeven uw zienswijze ook mondeling te willen toelichten. Die gelegenheid is er dan op een nader door ons te bepalen datum in augustus. Bij het verantwoordingsgesprek zal in ieder geval de heer H. Broers, afdelingshoofd Beheer en Onderhoud, aanwezig zijn.

Op grond van uw zienswijze en eventuele mondelinge toelichting zullen Gedeputeerde Staten een besluit nemen over de vraag of u zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, over de verwijtbaarheid en over de strafmaatregel. Tegen het besluit van GS is bezwaar mogelijk.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:



provincie
groningen

bezoeksadres: **St. Jansstraat 4**
9712 JN Groningen

postadres: **Postbus 610**
9700 AP
Groningen

telefoonnr: **050 316 41 21**

faxnr: **050 316 47 56**

www.provinciegroningen.nl
h.j.bolding@provinciegroningen.nl

Datum : 26 juni 2013
Briefnummer : [REDACTED]
Behandeld door : [REDACTED]
Telefoonnummer : [REDACTED]
Antwoord op : [REDACTED]
Bijlage : [REDACTED]
Onderwerp : Kopie van de brief aan [REDACTED]

Geachte heer [REDACTED]

Hierbij ontvangt u een afschrift van de brief die vandaag is verzonden naar [REDACTED]
[REDACTED] betreffende 'mededeling stand van zaken onderzoek en verdere
procedure'.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

[REDACTED] 13



provincie
groningen

Vertrouwelijk

bezoekadres: St. Janisstraat 4

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 11

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

Datum : 3 juni 2013
Briefnummer : 2013-23326
Zaaknummer : 481730
Behandeld door : [redacted]
Telefoonnummer : [redacted]
Antwoord op :
Bijlage :
Onderwerp : medewerking onderzoek

Geachte [redacted],

Ten gevolge op mijn brief van 13 mei j.l. waarbij u geschorst bent en ter bevestiging van de mededeling door de [redacted], wordt u uitgenodigd voor medewerking aan verder onderzoek.

Het externe onderzoeksbureau Suver wenst een interview met u te houden. Hiervoor is in principe de hele dag gereserveerd en voor een lunch wordt gezorgd. Ook wordt voor een parkeerplaats in de provinciale parkeergarage gezorgd.

Het interview zal plaatsvinden op donderdag 6 juni a.s. om 9.00 uur, in kamer 7 van het Provinciehuis aan het Martinkerkhof 12 te Groningen.

U kunt zich daarbij - op eigen kosten - laten bijstaan door een raadsman, die geen advocaat of jurist hoeft te zijn.

Mochten er andere feiten en omstandigheden bekend worden die van belang kunnen zijn voor de vaststelling van de omvang, aard en ernst van de integriteitsbreuk (plichtverzuim), dan zullen die feiten en omstandigheden worden betrokken bij het onderzoek.

Ik vertrouw op uw medewerking. In geval van eventuele ziekte op 6 juni zal de bedrijfsarts worden ingeschakeld en zullen maatregelen worden genomen. Overigens blijft de opgelegde schorsing tijdens ziekte van toepassing.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

P/O [redacted]
[redacted]
[redacted]





provincie
groningen

bezoekadres: St. Jansstraat 4

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 33

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

~~De heer [naam]~~
~~[naam]~~
~~[naam]~~

Datum : 30 juli 2013
Briefnummer : 2013-31898
Zaaknummer : 461730
Behandeld door : ~~[naam]~~
Telefoonnummer : ~~[naam]~~ 2
Antwoord op :
Bijlage : 1
Onderwerp : mededeling stand van zaken onderzoek en verdere procedure

Geachte ~~[naam]~~

Bij brief van 26 juni 2013 berichtten wij u dat onderzoeksbureau Suver bezig was met het opstellen van een rapportage.

De hier bedoelde rapportage is bijna afgerond. Wij hebben, anders dan werd gesteld in de brief van 26 juni 2013, besloten u deze rapportage niet toe te zenden. U zult daarentegen in de gelegenheid worden gesteld de rapportage in te zien/te lezen op het provinciehuis. U mag daarbij een gemachtigde meenemen. U of uw gemachtigde mogen bij deze gelegenheid geen kopieën maken van de rapportage, of delen mee naar huis nemen.

Bijgevoegd treft u wel een kopie van uw eigen verklaring aan.

Hierbij nodigen wij u uit op het provinciehuis om kennis te nemen van de rapportage op donderdag 8 augustus a.s. vanaf 9.00 uur. Bij de balie kunt u vragen naar ~~[naam]~~.

U zult in de gelegenheid worden gesteld om vervolgens, binnen een week na kennisneming van de rapportage, commentaar te leveren op de rapportage. Nadat u dat heeft gedaan zal de rapportage (al dan niet gewijzigd) worden vastgesteld. Na vaststelling van de rapportage, wordt u geïnformeerd over de verdere gang van zaken.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:

[Handtekening]
~~[naam]~~



HOEKMAN

A D V O C A T E N

Provincie Groningen

Postbus 610
9700 AP Groningen

 provincie groningen	
Ing. d.d.: 30 AUG 2013	
Corr.nr.:	Zaaknr.: 461730
Afd.:	120

Aangetekend, per gewone post alsmede per telefax verzonden!
Faxnummer: 050-3164933

Stadskanaal, 29 augustus 2013

Inzake: Provincie Groningen
Uw ref.: Zaaknummer: 461730

Geachte heer Broers,

[REDACTED] heeft mij verzocht om namens hem zijn zienswijze aan u kenbaar te maken ten aanzien van het voornemen van de Provincie tot overplaatsing van [REDACTED] in een andere functie, dit op basis van vermeend plichtsverzuim. Aan het verzoek van [REDACTED] gaarne gehoor gevend, bericht ik u het volgende.

In uw brief van 21 augustus 2013 stelt u onder andere dat de door [REDACTED] geplaatste opmerkingen bij getuigenverklaringen, door u voor kennisgeving worden aangenomen. U stelt dat de "getuigen" allen zouden hebben getekend voor de juistheid van hun verklaring.

Ik wijs er op dat het enkele feit dat een "getuige" een verklaring heeft afgelegd ten overstaan van een, nota bene door de Provincie zelf ingeschakeld, onderzoeksbureau, nog niet maakt, noch kan maken, dat de door een derde afgelegde verklaring ook "juist" is. Het betreft immers niets meer en niets minder dan een verklaring van een derde. Namens [REDACTED] verzet ik mij dan ook nadrukkelijk tegen de kennelijk door de Provincie getrokken conclusie, dat een door een derde afgelegde verklaring, enkel en alleen vanwege de ondertekening daarvan, als "juist" wordt aangemerkt!

Mr. H.J. Hoekman
Mw mr M. Hoekman-Haan*/**
Mr J.T. Schiepers
Mr P.L.G. Buisman
Lilienthalplein 4-5
Postbus 77
9500 AB Stadskanaal
Telefoon (0599) 61 60 00
Telefax (0599) 61 90 75
E-mail info@hoekmanadvocaten.nl

* VAS-scheldings-
bemiddelaar

** NMI-gecertificeerd

° belastingkundige

In aansluiting op het vorenstaande merk ik verder op dat, uit de door u aangehaalde verklaringen zelf reeds volgt dat deze onjuist zijn. De verklaringen zijn allesbehalve eensluidend en geven allesbehalve een duidelijk beeld van de feiten en omstandigheden. Sterker, gegeven het feit dat verklaringen elkaar tegenspreken en uitsluiten, staat zelfs daarmee (onweerlegbaar) vast dat in elk geval niet alle verklaringen "juist" (kunnen) zijn. In uw brief van 21 augustus jl. rept u nota bene zelf ook reeds over "tegenstrijdige verklaringen".

Met inachtneming van het eveneens door u zelf uitdrukkelijk geconstateerde "tegenstrijdige" karakter van de verklaringen kan, anders dan u in uw meergenoemde brief vermeldt, allesbehalve worden gesteld dat de afgelegde verklaringen "juist" zouden zijn, enkel vanwege het feit dat de "getuigen" allen zouden hebben getekend voor de juistheid van hun eigen verklaring!

Daarenboven zijn de verklaringen afgelegd aan een door de Provincie zelf ingeschakeld onderzoeksbureau. Betrokkenen die zijn gehoord, hebben mitsdien niet de eed en/of de belofte afgelegd. Reeds uit dien hoofde kan, noch mag er mijns inziens worden gesproken over "getuigen". Immers, ten onrechte wordt daarmee de indruk gewekt dat er verklaringen zijn afgelegd ten overstaan van een rechter-commissaris, welke getuigenverklaringen juist wel met de daaraan noodzakelijk verbonden waarborgen tot stand komen.

[REDACTED] heeft aangegeven zich niet specifiek te kunnen herinneren of, en zo ja, welke medewerkers welk bedrag aan hem zouden hebben afgedragen. Gegeven het feit dat [REDACTED] de snoeiactiviteiten en de activiteiten rond de verkoop van hout en houtsnippers regelde, wekt dit overigens evenmin verbazing.

Het feit dat [REDACTED] zich één en ander niet meer specifiek kan herinneren, rechtvaardigt niet, noch kan rechtvaardigen dat u dit "toeschrijft" aan de houding van cliënt, waarbij u ook nog eens meent te kunnen stellen dat cliënt alle verantwoordelijkheid ten aanzien daarvan zou ontlopen. Ik constateer dat het hier een interpretatie betreft die niet gedragen wordt, respectievelijk kan worden door de feiten en omstandigheden, indien en voor zover deze überhaupt al zijn vastgesteld.

Inmiddels heeft het onderzoek bevestigd dat de bij [REDACTED] ingeleverde bedragen zijn en kunnen worden verantwoord. U stelt echter dat cliënt niettemin zou kunnen worden aangerekend, dat de bij cliënt ingeleverde bedragen niet direct of binnen een redelijke termijn zouden zijn afgedragen. In dit kader heb cliënt gevraagd mij de desbetreffende richtlijnen ter hand te stellen. Cliënt kon mij deze evenwel niet doen toekomen, aangezien deze richtlijnen niet alleen niet voorhanden zijn, maar evenmin bestaan.

Vervolgens heb ik cliënt gevraagd naar de gebruikelijke gang van zaken. Cliënt liet mij weten dat er slechts zo nu en dan, derhalve slechts incidenteel, sprake was van verkoop, op grond waarvan een medewerker gelden aan de heer [REDACTED] gaf, opdat deze voor de afdracht daarvan kon zorg dragen.

De sinds jaar en dag bestaande feitelijke gang van zaken was dat, indien het uitkwam, de gelden werden afgedragen. Van [REDACTED] heb ik overigens begrepen dat deze sinds jaar en dag bestaande gang van zaken allesbehalve door hem is geïntroduceerd. Integendeel! Overigens, [REDACTED] is nimmer aangesproken op een eventueel ontijdige afdracht van de gelden. Aangezien [REDACTED] de gelden steeds heeft afgedragen onder overlegging van de bijbehorende kwitanties, wist de Provincie, althans behoorde de Provincie te weten dat er weleens enige tijd verstreek voordat feitelijke afdracht plaats vond. Immers, op de betreffende kwitanties staan de data vermeld waarop de gelden in ontvangst zijn genomen.

Indien en voor zover al geoordeeld zou kunnen worden dat [REDACTED] de door zijn medewerkers in ontvangst genomen bedragen niet tijdig (?) zou hebben afgedragen, staat in elk geval vast dat [REDACTED] op dit thans achteraf voor het eerst gestelde ontijdige karakter, nimmer is aangesproken. Gegeven het feit dat vast staat dat alle bij [REDACTED] ingeleverde bedragen kunnen worden verantwoord, wekt het niet alleen verbazing, maar ook onbegrip dat de Provincie, in de wetenschap van een wellicht opgetreden tijdsverloop, [REDACTED] nimmer op dit tijdsverloop heeft aangesproken, anders dan ineens achteraf nu plotseling wel het geval blijkt te zijn.

Feit is dat de Provincie, in de wetenschap van dit nu achteraf gestelde ontijdige karakter, [REDACTED] nimmer op dit ontijdige karakter heeft aangesproken. Laat staan dat de Provincie [REDACTED] hiervoor een waarschuwing heeft gegeven. Dit klemmt temeer daar waar de Provincie aan dit ontijdige karakter achteraf de conclusie van plichtsverzuim meent te kunnen verbinden. Naar de mening van de [REDACTED] is deze conclusie dan ook even onjuist als onterecht en met name onhoudbaar.

Met inachtneming van het vaststaande feit dat alle bij [REDACTED] ingeleverde bedragen zijn verantwoord aan de hand van de bijgesloten kwitanties, vermag ik niet, althans in elk geval niet goed in te zien op grond waarvan "concluderend" zou kunnen worden gesteld dat cliënt geen enkele (?) verantwoordelijkheid zou hebben genomen met betrekking tot de geldstromen uit verkoop van hout, houtsnippers, oud ijzer en aluminium, alsmede de geldpot op het steunpunt Overschild. Ik constateer dat deze "conclusie" niet gedragen wordt, noch kan worden door de feiten en omstandigheden, indien en voor zover men deze feiten al vast heeft kunnen stellen!

U stelt dat, naar uw voorlopig oordeel, [REDACTED] zich schuldig zou hebben gemaakt aan ernstig plichtsverzuim. Dit standpunt wordt door [REDACTED] niet gedeeld. Integendeel! Op basis van de door uzelf aangehaalde bevindingen, kan hooguit worden geconcludeerd dat [REDACTED] de bij hem ingeleverde bedragen, die alle zijn verantwoord, wellicht niet direct afgedragen heeft.

Echter, bij gebreke van richtlijnen en meer in het bijzonder specifieke voorschriften, mede, zo niet in het bijzonder afgezet tegen de achtergrond dat [REDACTED] nimmer op enig (vermeend) tijdsverloop door de Provincie is aangesproken, in weerwil van de bekendheid van de Provincie van dit tijdsverloop, kan en mag niet anders geconcludeerd worden dan dat er allesbehalve sprake is van verwijtbaar gedrag en/of plichtsverzuim, laat staan ernstig plichtsverzuim!

Ten aanzien van punt 14.2 stelt u dat er sprake zou zijn van onterecht schenken van hout aan medewerkers, bedrijven en particulieren. U stelt dat [REDACTED] in 2013 bij een snoeiproject in Zuidwolde drie keer met een aanhangwagen vanaf die locatie hout zou hebben opgehaald. Ik heb van [REDACTED] begrepen dat hem dit snoei-/afvalhout is aangeboden, net als overige medewerkers in de organisatie.

Echter, zoals u terecht heeft geconstateerd, was [REDACTED] in het snoeiseizoen 2012/2013 niet meer betrokken bij snoeiprojecten. Als zodanig had, respectievelijk kon [REDACTED] ter zake niet eens enige speciale verantwoordelijkheid (meer) dragen. Voor wat betreft het meenemen van dit snoei-/afvalhout kan de handelwijze van [REDACTED] dan ook niet anders worden aangemerkt en met name worden beoordeeld dan de beoordeling van alle overige medewerkers van de Provincie die ook snoeihout hebben meegenomen. Navraag bij [REDACTED] heeft mij geleerd dat hem niets bekend is van nadere acties [REDACTED] van de Provincie ten opzichte van deze andere medewerkers van de Provincie en, net als [REDACTED] in 2013 snoeihout hebben meegenomen.

Nu vast staat dat [REDACTED] vanaf begin 2012, derhalve over het snoeiseizoen 2012/2013 niet meer betrokken was bij snoeiprojecten, laat staan daarvoor verantwoordelijk was, respectievelijk kon zijn, kan de handelwijze van [REDACTED] niet anders worden benaderd en beoordeeld, dan op dezelfde wijze waarop de Provincie hetzelfde gedrag van de overige medewerkers heeft beoordeeld.

Echter, uit uw brief maak ik op dat de niet alleen gebruikelijke, maar ook binnen de Provincie bekende en geaccepteerde gang van zaken omtrent het snoeihout, [REDACTED] achteraf nu ineens wordt aangerekend. Sterker zelfs als plichtsverzuim, respectievelijk ernstig plichtsverzuim wordt aangemerkt. Naar mijn mening volstrekt ten onrechte.

Indien de [REDACTED] in 2013 snoeihout heeft meegenomen, wat daar ook van zij, dan is dit niet anders dan hetgeen (veel meer) overige medewerkers van de Provincie hebben gedaan. Indien, althans naar het zich laat aanzien, ter zake uitsluitend actie wordt ondernomen jegens [REDACTED] moet worden geconcludeerd dat er kennelijk sprake is van willekeur.

Immers, niet, althans niet goed valt in te zien weshalve de sinds jaar en dag bij de Provincie bekende gang van zaken achteraf ineens als plichtsverzuim, en meer in het bijzonder als ernstig plichtsverzuim van [REDACTED] kan en mag worden gekwalificeerd, terwijl de identieke handelwijze van overige medewerkers van de Provincie wordt geaccepteerd, zoals dat in de voorbije jaren steeds het geval is geweest.

Aldus kan ten deze niet anders worden geconcludeerd dan dat er sprake is van een even willekeurige als onterechte behandeling van [REDACTED]. De stelling dat er sprake zou zijn van ernstig plichtsverzuim kan, in het licht van de acceptatie door de Provincie van dezelfde gedragingen door overige medewerkers van de Provincie, dan ook geen stand houden.

Met betrekking tot het tanken met de dienstpas [REDACTED] dat er geen afspraken zijn gemaakt voor wat betreft airmiles. U stelt dat de [REDACTED] in "de geest" van een algemene notitie en op basis van een workshop, met als thema "omgaan met materialen (gereedschap) van de baas", maar had behoren te beseffen dat hij de airmiles niet op zijn privépas had mogen laten bijschrijven. Ik kan u hierin niet volgen. Immers, vast staat dat er geen afspraken, richtlijnen, laat staan voorschriften waren/zijn met betrekking tot het eventueel bijschrijven van airmiles op een privépas. U stelt niettemin dit als "niet integer" handelen te beschouwen. Deze persoonlijke zienswijze laat ik, in het licht van ontbrekende afspraken, richtlijnen en meer in het bijzonder voorschriften, graag voor uw rekening en risico. Uw stelling wordt in elk geval niet gedeeld en nadrukkelijk betwist.

Indien, gelijk u stelt, de Provincie het bijschrijven van airmiles op een privépas als onwenselijk en niet integer handelen beschouwde, dan had het op de weg van de Provincie gelegen om dit uitdrukkelijk en voor elke betrokkene op duidelijke wijze kenbaar te maken. Feit is dat dit niet het geval is geweest.

U stelt voorts dat [REDACTED] onvoldoende blijk zou hebben gegeven van verantwoordelijkheidsbesef als [REDACTED] in de buitendienst. Uit het vorenstaande volgt dat deze conclusie niet wordt gedeeld. Integendeel, hierboven is gemotiveerd uiteengezet dat er van plichtsverzuim, laat staan ernstig plichtsverzuim geen sprake is geweest. Even onjuist is dat [REDACTED] zich niet zou hebben gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt en [REDACTED] zich schuldig zou hebben gemaakt aan ernstig plichtsverzuim.

Op grond van het vorenstaande moet dan ook, anders in uw brief van 21 augustus 2013 wordt gesteld, worden geconcludeerd dat er geen sprake is van een situatie waarin [REDACTED] een hem opgelegde verplichting niet nakomt, danwel [REDACTED] zich overigens aan plichtsverzuim schuldig zou hebben gemaakt. Uit dien hoofde kan [REDACTED] dan ook niet disciplinair worden gestraft op grond van artikel G.3 CAP.

Naar vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep dient het aan een disciplinaire straf ten grondslag liggende plichtsverzuim vast te staan. Op grond van het vorenstaande moet geconcludeerd worden dat de onderliggende feiten en omstandigheden allesbehalve zijn komen vast te staan. Integendeel, zelfs u rept in uw schrijven van 21 augustus 2013 over "tegenstrijdige verklaringen". Nu de feiten niet vast zijn komen te staan kan er reeds uit dien hoofde evenmin sprake zijn van een conclusie waarin tot plichtsverzuim wordt geconcludeerd.

Overigens, in het licht van de sinds jaar en dag bestaande situatie, die niet alleen bij de Provincie bekend was maar ook door de Provincie was geaccepteerd, kan er evenmin sprake zijn van een verwijtbaar gedrag dat alleen [REDACTED] kan, laat staan moet worden aangerekend, terwijl overige medewerkers op hetzelfde gedrag niet eens worden aangesproken!

Zelfs in het theoretische geval al de stelling zou kunnen worden ingenomen dat er sprake is van plichtsverzuim, hetgeen uitdrukkelijk wordt betwist, dan nog dient een eventueel op te leggen straf evenredig te zijn aan de ernst van het gepleegde plichtsverzuim. In dit kader merk ik nadrukkelijk het volgende op.

Mij is niets bekend van een eerdere waarschuwing, inhoudende dat [REDACTED] op zijn integriteit zou zijn aangesproken. Zoals [REDACTED] reeds gemotiveerd uiteengezet, wist de Provincie, althans had de Provincie aan de hand van de in haar bezit zijnde kwitanties behoren te weten dat er zo nu en dan tijdsverloop was op getreden tussen de ontvangst en afdracht van gelden. Feit is echter dat de Provincie, in weerwil van deze wetenschap, [REDACTED] nimmer heeft aangesproken op dit tijdsverloop, laat staan dat de [REDACTED] ter zake een waarschuwing heeft ontvangen aangezien dit tijdsverloop als plichtsverzuim zou worden aangemerkt.

Afgezien van het ontbreken van een waarschuwing, geldt ook nog eens dat [REDACTED] op een rimpelloos dienstverband bij de Provincie kan bogen. Sterker, het jarenlang goede functioneren van [REDACTED] heeft zelfs geresulteerd in bevorderingen.

Zelfs indien men zich al op het standpunt zou willen stellen dat [REDACTED] zich niet zou hebben gedragen zoals een ambtenaar betaamt, hetgeen nadrukkelijk wordt betwist, dan nog dient [REDACTED] in elk geval te worden aangemerkt als een zogenaamde "first offender".

Met inachtneming van al het vorenstaande moet dan ook geoordeeld worden dat het voornemen om een besluit te nemen waarin toerekenbaar plichtsverzuim wordt geconstateerd, op grond waarvan een disciplinaire maatregel kan worden opgelegd, naar de mening van [REDACTED] niet alleen feitelijke, maar ook, zo niet in het bijzonder juridische grondslag ontbeert.

Laat staan dat de feiten en omstandigheden, voor zover deze überhaupt vast zijn komen te staan, de overplaatsing van [REDACTED] in een andere functie zou kunnen rechtvaardigen. In het licht van al het vorenstaande moet de voorgenomen straf dan ook als apert onevenredig aan de ernst van het vermeende plichtsverzuim worden gekwalificeerd. Zowel op zich, alsook zo niet in het bijzonder tegen de achtergrond van het rimpelloze dienstverband van [REDACTED]

Zelfs indien al geoordeeld zou kunnen worden dat er sprake zou zijn van plichtsverzuim, dan nog valt niet, althans in elk geval niet goed in te zien weshalve niet volstaan zou kunnen worden met bijvoorbeeld een schriftelijke berisping. In het bijzonder in het licht van het ontbreken van richtlijnen, voorschriften en enige waarschuwing!

De gang van zaken heeft niet alleen een diepe, maar ook onuitwisbare indruk gemaakt op [REDACTED]. De in de ogen van [REDACTED] volstrekt disproportionele gang van zaken, heeft noch de uitwerking op [REDACTED] zelf, alsmede zijn gezin bepaald niet gemist.

In uw brief geeft u aan dat u van oordeel bent dat, naar uw voorlopig oordeel, overplaatsing met benoeming in een andere functie passend zou zijn. Dit wordt nadrukkelijk door [REDACTED] betwist. Overigens, [REDACTED] heeft geenszins te kennen gegeven dat hij niet (meer) op de juiste plek zou zitten in zijn huidige functie. [REDACTED] heeft op enig moment aangegeven dat hij vindt dat zijn kwaliteiten in de setting waarin werd gewerkt, provinciebreed, grotere teams, zakelijker aansturen, minder goed tot z'n recht komen. [REDACTED] heeft tevens aangegeven dat hij graag de kans zou krijgen om zich meer inhoudelijk, voorbereidend en ondersteunend bezig te houden met werkprocessen op het uitvoerend gebied. Overigens is één en ander zelfs uitdrukkelijk in een memo vastgelegd.

[REDACTED] heeft mij aangegeven enorm beschadigd te zijn door de gang van zaken. Uitsluitend en alleen uit dien hoofde acht [REDACTED] een terugkeer naar zijn oude functie reëel gezien niet (meer) haalbaar. [REDACTED] heeft steeds zijn werk voorop gesteld en wenst discussies omtrent zijn persoon (op voorhand) te vermijden. Dit is immers niet in het belang van een goede taakvervulling.

Met inachtneming van het vorenstaande zou [REDACTED] de door u aangehaalde nieuwe functie, danwel een vergelijkbare functie, in overweging willen nemen, vanzelfsprekend op voorwaarde van volledig behoud van zijn huidige arbeidsvoorwaarden.

HOEKMAN

ADVOCATEN

Als onderdeel van de voorgenomen disciplinaire maatregel wordt voorts aangegeven dat de [REDACTED] zal worden ontheven van de taak operator gladheidsbestrijding, in verband met de aansturende en coördinerende elementen daarvan.

Deze specifieke taak staat echter in geen enkel verband tot hetgeen onderwerp van de onderhavige kwestie is. Afgezien van het feit dat in de functie van operator gladheidsbestrijding de aansturende en coördinerende elementen zeer beperkt zijn, kent de Provincie slechts drie medewerkers gediplomeerd coördinator gladheidsbestrijding, waarvan [REDACTED] er één is. Elke causaliteit tussen de onderhavige kwestie en de uitoefening van de functie van operator gladheidsbestrijding ontbreekt ten enen male, terwijl daarnaast vast staat dat de onderliggende feiten en omstandigheden de voorgenomen ontheffing sowieso niet kunnen dragen, laat staan kunnen rechtvaardigen.

Ik verzoek u vriendelijk met inachtneming van vorenstaande zienswijze, uw voornemen te herzien, althans in elk geval aan te passen overeenkomstig en met inachtneming van bovengenoemde zienswijze.

Namens [REDACTED] dien ik mij in dit stadium uitdrukkelijk alle rechten voor te behouden en teken ik,

hoogachtend,

mr H.J. Hoekman

Hoekman Advocaten
Postbus 77, 9500 AB STADSKANAAL

Aangetekend

NL 3SRDAA700124886

D-A-1

Provincie Groningen

Postbus 610
9700 AP GRONINGEN

PostNL

Akt. 9500 AB 77



€7,47

NEDERLAND

29.08.13

NetSet FR 901020



3SRDAA700124886

HOEKMAN ADVOCATEN
Lifienthalplein 4 - 5
9501 XP STADSKANAAL
telefoon 0599 - 616 000



provincie
groningen

Vertrouwelijk

buszookeadres: St. Jansstraat 4

postadres: Postbus 610
9700 AP
Groningen

algemeen telefoonnr: 050 316 49 11

algemeen faxnr: 050 316 49 33

www.provinciegroningen.nl
info@provinciegroningen.nl

Datum : september 2013
Briefnummer : 2013-36979
Zaaknummer : 461730
Behandeld door :
Telefoonnummer :
Antwoord op :
Bijlage :

: besluit tot benoeming in een andere functie wegens ernstig
plichtsverzuim

Geachte

Op 21 augustus j.l. heb ik u mijn voorgenomen besluit tot plaatsing in een andere functie toegezonden in verband met het voorlopig aan u verweten plichtsverzuim. Bij brief van 29 augustus 2013 heeft uw gemachtigde, de heer [REDACTED], een reactie gegeven. Naar aanleiding van de reactie heb ik uw gemachtigde telefonisch aangeboden de onderzoeksrapportage te komen lezen. Mogelijk zou er na lezing aanleiding zijn om de reactie op het voorgenomen besluit te herzien. Van de geboden mogelijkheid heeft uw gemachtigde geen gebruik gemaakt, zodat mijn besluiten aanzien van door u gepleegd plichtsverzuim en onderstaand is verwoord, waarmee vaststaat.

Aanleiding onderzoek

Op 19 maart 2010 heeft de provinciesecretaris de heer [REDACTED] Buro Suver uit Leeuwarden opdracht gegeven een disciplinair onderzoek uit te voeren naar aanleiding van een melding van mogelijke misstanden bij de verkoop van snoeihout, brandhout en houtsnippers en de afdracht van ontvangen gelden uit de verkoop. Het onderzoek heeft zich mede uitgestrekt tot die feiten en omstandigheden die aan het licht zijn gekomen en die van belang kunnen zijn voor de vaststelling van de omvang, aard en ernst van de integriteitsbreuk. Buro Suver [REDACTED] daan naar de vraag welke gedragingen of handelingen er daadwerkelijk hebben plaatsgevonden teneinde vast te kunnen stellen of de onderzochte gedragingen en handelingen gekwalificeerd kunnen worden als plichtsverzuim.

Voor de duur van het onderzoek heb ik u bij besluit van 13 maart 2013 geschorst en u de toegang tot het werk en de werkplek ontzegd. Uw bezwaar daartegen heeft u op 19 augustus ingetrokken.

Op 26 juni 2013 heeft de provinciesecretaris het onderzoeksrapport ontvangen. Vervolgens is op 23 juli een aanvullend onderzoeksrapportage ontvangen met een interviewverslag van de [REDACTED] de heer [REDACTED]. Op donderdag 8 augustus j.l. heeft u gebruik gemaakt van de mogelijkheid om het



Vertrouwelijk

volledige onderzoeksrapport te lezen op het provinciehuis. U heeft daarbij meerdere reacties en/of opmerkingen geplaatst.

Opmerkingen over passages die volgens u niet relevant zijn neem ik over. Het gaat dan specifiek om de punten 6.1.5, 6.1.6 en 6.2. Uw opmerking bij 6.1.10 is correct. Verder neem ik er nota van dat u niet beschikte over een sleutel van de kluis op de steunpunten ~~Steunpunt 1~~ en ~~Steunpunt 2~~.

Opmerkingen geplaatst bij getuigenverklaringen neem ik voor kennisgeving aan. De getuigen hebben allen getekend voor een juiste weergave door Suver van hun verklaring.

De bevindingen en conclusies

De bevindingen en conclusies van Bureau Suver deel ik niet volledig. Onderstaand zijn mijn conclusies verwoord.

Punt 14.1

Tot het snoei seizoen 2011/2012 was u als ~~_____~~ betrokken bij de snoeiwerkzaamheden vanaf het ~~_____~~ was de voorman en regelde de snoeiactiviteiten en de activiteiten rond de verkoop van hout en houtsnippers. Eind 2011/begin 2012 heeft de ~~_____~~ - aangekomen in juli 2011 - met de ~~_____~~ afspraken gemaakt over de procedure met betrekking tot de verkoop van gekapt en gezaagd hout en de afdracht van ontvangen gelden uit de verkoop. Ook de snoeiwerkzaamheden waren van de afspraken op de hoogte. De getuigenverklaringen bevestigen ook de bekendheid met de afspraken.

Volgens het onderzoeksrapport zou u een bedrag van € 3510,- dat bij u was ingeleverd niet hebben afgedragen. Van dit bedrag zou € 2400,- door de ~~_____~~ in een enveloppe op uw bureau zijn neergelegd toen u buiten stond. Bij het neerleggen van de enveloppe op uw bureau was uw kantoorgenoot, ~~_____~~ als getuige ~~_____~~ aanwezig. U weet niet wat er met de enveloppe is gebeurd. Het bevreemdt mij dat u heeft verklaard dat alleen ~~_____~~ geld bij u inleverde maar dat u de vermissing van het door hem bij u ingeleverde bedrag van € 2400,- niet kunt verklaren. Van andere medewerkers ontvangen bedragen, welke volgens het schema op pag. 11 van het onderzoeksrapport rechtstreeks bij u zijn ingeleverd, kunt u zich niets herinneren. U sluit niet uit dat het geld aan u is afgedragen zonder dat u wist waarvan het geld afkomstig was. Het betreft o.m. bedragen door ~~_____~~ en ~~_____~~ van resp. € 500,- en € 485,- die rechtstreeks aan u zijn afgedragen. Uit het interviewverslag van ~~_____~~ blijkt dat ~~_____~~ voor mei 2012 zijn leidinggevende was en vanaf die periode ~~_____~~. Niet duidelijk is aan wie ~~_____~~ in 2012 en 2013 geld heeft afgedragen, zelf zegt hij in beide jaren aan ~~_____~~ dat geld te hebben afgegeven in het kantoor ~~_____~~ waar nooit getuigen bij waren. Omdat de daadwerkelijke afdracht aan u niet kan worden vastgesteld laat ik de verklaring van ~~_____~~ ten aanzien hiervan buiten beschouwing. Dat u zich niet meer kan herinneren dat medewerkers geld aan u afdroegen schrijf ik toe aan uw houding, waarbij u alle verantwoordelijkheid ten aanzien hiervan ontkoopt.

U wist dat geld uit de houtverkoop na 2011 niet meer in de geldpot voor feestjes en barbecues terecht mocht komen maar vanaf dat moment moest worden verantwoord. Er zijn tegenstrijdige verklaringen over wie in 2012 verantwoordelijk was voor de geldpot, die volgens ~~_____~~ op alle steunpunten moesten verdwijnen. Na de schorsing is toch een geldpot in een bureaula op het steunpunt

Vertrouwelijk

Overschuld aangetroffen. U heeft echter nooit pogingen ondernomen of navraag gedaan over uw vermeende onduidelijke verantwoordelijkheden. In het snoei seizoen 2012/2013 was u niet meer betrokken bij snoei projecten. Afdrachten van geld uit de houtverkoop verliepen dan ook niet via u, maar wel die voor oud ijzer en aluminium. U heeft gesteld ook daarvoor niet verantwoordelijk te zijn.

De conclusie van Suver over het door u niet afdragen van geld afkomstig van de verkoop van ijzer en aluminium deel ik niet. De vermiste bedragen worden u niet toegerekend. Alle bij u ingeleverde bedragen kunnen worden verantwoord. Wat u wel wordt aangerekend is dat na de schorsing in uw dienstauto een deel van het bedrag met bijbehorende kwitanties is aangetroffen.

De bij u ingeleverde bedragen uit de verkoop van hout(snippers), oud ijzer en aluminium zijn door u niet direct of binnen redelijke termijn afgedragen aan [REDACTED]. Dit blijkt uit de aangetroffen enveloppen met geldbedragen op uw bureau en in de dienstauto na de schorsing. U kwam regelmatig voor overleg op het provinciehuis en had dan ook alle gelegenheid om het geld af te dragen. Ook constateer ik dat u wisselende verklaringen heeft afgelegd over de wijze waarop u bent omgegaan met het inleveren van enveloppen met contant geld op het provinciehuis. Zo verklaart u de enveloppen weer mee te nemen als [REDACTED] afwezig was, later verklaart u de enveloppen achter te laten op het bureau van [REDACTED] of u leverde ze in bij de secretaresse van de afdeling, [REDACTED] die dit ontkent blijkens haar verklaring.

Concluderend kan worden gesteld dat u geen enkele verantwoordelijkheid heeft genomen met betrekking tot de geldstromen uit verkoop van hout, houtsnippers, oud ijzer en aluminium en de geldpot op het steunpunt [REDACTED], terwijl dat op grond van uw functie als [REDACTED] wel van u mocht worden verwacht.

Op grond van het bovenstaande heeft u zich naar mijn oordeel dan ook schuldig gemaakt aan ernstig plichtsverzuim.

Punt 14.2

De conclusie van Suver ten aanzien van het onterecht schenken van hout aan medewerkers, bedrijven en particulieren en in verband hiermee ernstig plichtsverzuim deel ik voorlopig. Uit een interviewverslag ([REDACTED]) blijkt dat u dit jaar bij een snoei project in [REDACTED] drie keer met een aanhangwagen vanaf die locatie hout heeft opgehaald. We nemen aan dat dat voor eigen gebruik was zonder dat hiervoor betaald werd, gezien de verklaringen - waaronder die van u zelf - dat hout en stammetjes zonder betaling werden meegenomen voor eigen gebruik. Deze handelwijze is in strijd met de afspraak die [REDACTED] heeft gemaakt. U blijkt overigens niet de enige te zijn die zonder betaling hout meenam, maar gezien uw functie en het niveau daarvan had van u mogen worden verwacht dat u zich daarvan bewust was en zou toezien op de naleving van de afspraken. U heeft hier echter geen verantwoordelijkheid voorgenomen.

Punt 14.3

- U heeft verklaard dat u bij het tanken met de dienstpas de air miles op uw privépas liet bijhouden. Dat beschouw ik als niet integer handelen. U stelt dat over het gebruik van een privé spaarsysteem geen afspraken zijn gemaakt. [REDACTED] heeft er zijn opvatting over kenbaar gemaakt en verwoord in een notitie die besproken is met de projectleiders. Van u had mogen worden verwacht dat u zich bewust zou zijn van de boodschap en in de geest van de notitie en het besprokene zou handelen. Daarbij neem ik in aanmerking dat in 2010 een provinciebrede integriteitstraject is gestart gericht op bewustwording en omgaan met dilemma's op

de werkvloer. U heeft ook deelgenomen aan dit traject. Tijdens de workshop is in ieder geval voor de buitendiensten aandacht besteed aan het thema omgaan met materialen (gereedschap) van de baas. Ook hieraan heeft ~~Uw naam~~ een vervolg willen geven en ook de strekking heeft u niet serieus genomen getuige uw e-mail van 2 oktober 2011 die zich onder de stukken in de rapportage bevindt.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat u onvoldoende blijk heeft gegeven van verantwoordelijkheidsbesef ~~in de buitendienst~~. In de buitendienst, in het licht van de door de interim leidinggevende Ingezette koers naar het nieuwe werken van de toenmalige afdeling ~~Uw naam~~.

~~U heeft zich niet gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt en om die reden heeft u zich naar mijn oordeel schuldig gemaakt aan ernstig plichtsverzuim. Het plichtsverzuim wordt u ernstig verweten omdat u als partieel leidinggevende een voorbeeldfunctie heeft en de gewenste en besproken cultuurverandering door de interim leidinggevende mede had moeten uitdragen.~~

Maatregel in verband met plichtsverzuim

Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

De ambtenaar die de hem opgelegde verplichting niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan om die reden disciplinair worden gestraft op grond van de artikelen G.3 CAP.

Op grond van het Bevoeghedenbesluit Gedeputeerde Staten 2011 ben ik bevoegd namens Gedeputeerde Staten op grond van artikel G.4 CAP, disciplinaire maatregelen te treffen met uitzondering van strafontslag. Ik heb besloten over te gaan tot benoeming in een andere functie, op grond van artikel G.4, eerste lid, sub d en de maatregel ten uitvoer te leggen op grond van het tweede lid van artikel G.4 CAP.

Belangenafweging

De nieuwe functie behelst algemene ondersteunende taken voor het bureau Onderhoud en materiaal op o.a. de gebieden opleiding en training, gebouwenbeheer, ~~en~~ en dienstkleding;

- de functie ressorteert rechtstreeks onder het bureauhoofd en maakt geen deel uit van één van de clusters;
- de functie behelst geen aansturende/leidinggevende/coördinerende taken;
- u wordt ontheven van de taak operator gladheidbestrijding t.v.m. de aansturende en coördinerende elementen;
- ~~Uw naam~~
- de reguliere regeling woon-werkverkeer is van toepassing voor reizen van woonplaats naar het werk en terug;
- het niveau van de functie is schaal 8, salarisinpassing op het maximumbedrag van schaal 8;
- ~~Uw naam~~

Naar mijn oordeel past de overplaatsing bij de ernst van het gepleegde plichtsverzuim. Daarbij heb ik meegewogen dat u begin dit jaar aan uw leidinggevende te kennen heeft gegeven dat uw kwaliteiten in de buitendienst en de setting waarin de laatste jaren gewerkt wordt, minder goed tot z'n recht komen.

Vertrouwelijk

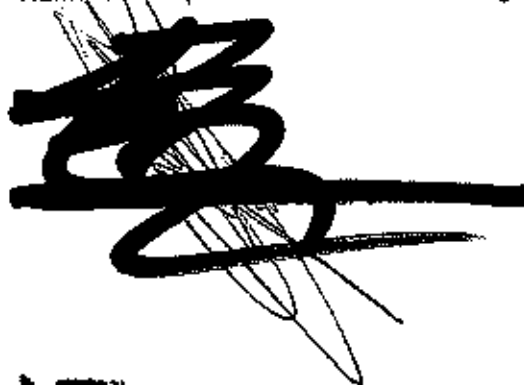
Zoals eerder is gesteld heeft uw gemachtigde bij brief van 29 augustus 2013, namens u, een reactie op het voorgenomen besluit aan mij gezonden. Na telefonisch onderhoud heeft uw gemachtigde mij gisteren per e-mail bevestigd dat u instemt met plaatsing in een andere functie. Een en ander overeenkomstig de inhoud van mijn brief d.d. 21 augustus 2013.

Dit geeft mij uiteraard aanleiding uw schorsing met ingang van heden op te heffen en u uit te nodigen om aankomende maandag 9 september een nieuwe start te maken als ~~Eerste vicevoorzitter van de Raad van Bestuur~~. Wat mij betreft gaan we het belang van een goede taakvervulling voorop stellen.

Ik vertrouw er op u hiermee te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

Namens Gedeputeerde Staten van Groningen:



Bezwaar

Op grond van de Algemene wet bestuursrecht kan bezwaar worden gemaakt tegen dit besluit binnen zes weken na de dag van verzending van dit besluit. Een bijsluiter is bijgevoegd.

provincie
groningen

Besluit van Gedeputeerde Staten der provincie Groningen van 23 december 2011, nr. 370739, afd. PO, tot bekendmaking van hun besluit van 6 september 2011, nr. 318624, tot vaststelling van het Protocol onderzoek integriteitschending.

2012

Gedeputeerde Staten der provincie Groningen:

maken bekend dat in hun vergadering van 6 september 2011, nr. 318624, is vastgesteld hetgeen volgt:

Gedeputeerde Staten der provincie Groningen

Gelet op de Provinciewet, artikel 158;

BESLUITEN:

vast te stellen hetgeen volgt:

Artikel 1

Protocol onderzoek integriteitschending

Inleiding

Op 1 maart 2006 is de Ambtenarenwet gewijzigd in verband met goed ambtelijk handelen, goed werkgeverschap en algemene regels over integriteit (Stb. 2005, 695). Er bestaat nu een wettelijke basis voor de verplichting voor overheidswerkgevers om integriteitsbeleid te voeren. Dit houdt onder meer in dat overheidswerkgevers moeten voldoen aan de basisnormen integriteit die landelijk is afgesproken. Een daarvan is de serieuze aanpak van signalen over vermoedelijke integriteitschendingen, door het (laten) onderzoeken van deze signalen. Verder bevatten de zgn. klokkenluidersregelingen binnen de openbare sector een verplichting voor het bevoegd gezag om vermoedens van misstanden die bij hem worden gemeld, te (laten) onderzoeken. De klokkenluidersregeling zelf bevat geen richtlijnen of handvatten hoe een dergelijk onderzoek moet worden uitgevoerd, maar slechts een procedureregeling voor de melder en melding. Ook de in 2002 vastgestelde klokkenluidersregeling van de provincie Groningen bevat geen procedure voor het afhandelen van vermeende misstanden. Om te voldoen aan een van de basisnormen voor integriteitsbeleid, wordt voorgesteld een schriftelijk vastgelegde procedure voor het verrichten van onderzoek naar aantasting integriteit of vermoedens daarvan voorhanden te hebben in de vorm van een protocol.

Doel

Dit protocol geeft inzicht in het disciplinair onderzoek dat bedoeld is om met gebruikmaking van verschillende onderzoeksmethoden (horen van de betrokkene, horen van getuige(n), observatie etc.) de feiten over een vermeende integriteitschending te achterhalen. Het disciplinair onderzoek wordt belicht vanuit juridisch, organisatorisch en operationeel oogpunt.

Verantwoording

Dit protocol beschrijft de onderzoeksprocedure naar een vermeende integriteitschending door een ambtenaar van de provincie Groningen. In het geval van een vermeende integriteitschending door een politieke ambtsdrager of door een directeur of leidinggevende, wordt het onderzoek niet uitgevoerd door ambtenaren uit de eigen organisatie. De besproken onderzoeksmethoden, de wijze van verslaglegging en de rapportage zijn op zichzelf zonder meer bruikbaar in een uit te voeren onderzoek naar een politieke ambtsdrager door een externe instantie. Hiervoor kan dit protocol ook worden benut.

Bij het opstellen van dit protocol heeft de handreiking voor handhaving van vermeende integriteitschendingen van het ministerie van BZK model gestaan. Bestaande bevoegdheden in de Ambtenarenwet, de Algemene wet bestuursrecht, de ambtenarenreglementen en jurisprudentie zijn erin weergegeven.

In hoofdstuk 1 komen de facetten van het afwegingskader van een disciplinair onderzoek aan bod. Aan bod komt of er een onderzoek moet worden gestart en, zo ja, welk soort onderzoek. Hierbij wordt ook kort ingegaan op het onderscheid tussen het strafrechtelijke en het tuchtrechtelijke traject. Vervolgens wordt besproken wie een disciplinair onderzoek kan uitvoeren. De opdrachtverstrekking door het bevoegd gezag wordt toegelicht. In hoofdstuk 2 komt het onderzoeksproces zelf aan bod. Er wordt stil gestaan bij de verschillende onderzoeksmethoden van onderzoekers en de rechten en plichten van de partijen in het proces. In het laatste hoofdstuk wordt ingegaan op welke wijze de verslaglegging van de onderzoekshandelingen, de rapportage aan het bevoegd gezag en de communicatie tussen betrokken partijen kan verlopen.

Hoofdstuk 1 Procesbeschrijving

1.1 Aan de orde komen:

1. soort onderzoek en voorbereiding onderzoek
2. uitvoering onderzoek
3. rapportage

1.1.1 Oriënterend onderzoek

- Analyseren van voorhanden zijnde feitenmateriaal door melder of leidinggevende van betrokkene te horen alvorens te besluiten tot disciplinair onderzoek. Hiermee kan worden ondervangen, dat de melding gebaseerd blijkt te zijn op niet op waarheid gestoelde geruchten.
- Van het oriënterend onderzoek wordt een rapport van bevindingen opgemaakt.
- Indien nodig, wordt in aansluiting op het oriënterend onderzoek een disciplinair onderzoek ingesteld en/of aangifte gedaan. Ook kan worden besloten dat geen verder onderzoek noodzakelijk is.
- Wanneer er geen aanleiding is een disciplinair onderzoek te starten of aangifte te doen, wordt betrokkene binnen een redelijke termijn op de hoogte gesteld van het feit dat er een oriënterend onderzoek naar hem heeft plaatsgevonden alsmede van de uitkomst van dat onderzoek.
- Wanneer er wordt besloten geen disciplinair onderzoek te verrichten, wordt dit standpunt ook aan de eventuele melder medegedeeld.
- Als het vermoeden bestaat dat opzettelijk een valse beschuldiging heeft plaatsgevonden (bijvoorbeeld uit rancune), dan kan dit eventueel leiden tot een disciplinair onderzoek jegens de melder. De uitkomst daarvan kan vervolgens leiden tot een rechtspositioneel optreden.

1.1.2 *Disciplinair onderzoek*

- Beoordeling van het waarheidsgehalte van signalen en/of vermoedens door na te gaan of deze op redelijke grond zijn gebaseerd. Concreet betekent dit dat een onderzoek wordt ingesteld naar de handelwijze van betrokkene.
- Betrokkene en/of getuigen kunnen gehoord worden en eventueel andere onderzoeksmethoden (bijvoorbeeld: doorzoeken werkomgeving of observatie) kunnen worden aangewend om alle relevante feiten omtrent het vermoeden van de integriteitschending in kaart te brengen.

1.1.3 *Aangifte*

- Bij een vermoeden dat er een misdrijf heeft plaatsgevonden wordt aangifte gedaan nadat de onderzoekers hiertoe overleg hebben gepleegd met het bevoegd gezag. Alle op dat moment bekende informatie wordt aan de politie ter beschikking gesteld.
- Het strafrechtelijke traject en het disciplinaire traject zijn dan ook afzonderlijke trajecten, waarbij ondanks een strafrechtelijk onderzoek, het ook noodzakelijk kan zijn een eigen disciplinair onderzoek te verrichten.
- Wanneer in het kader van het strafrechtelijk onderzoek een proces-verbaal is vervaardigd, is het zinvol om dit proces-verbaal op te vragen bij de Officier van Justitie. Hiermee kan worden voorkomen dat onderzoekers onnodig in elkaars vaarwater komen en dat de organisatie, betrokkene en getuige(n) met mogelijk dubbel onderzoek worden belast. In geval het proces-verbaal te lang op zich laat wachten, zal het disciplinair onderzoek zelf dan wel in opdracht worden verricht, aangezien de voortgang voor het disciplinaire traject voorop staat.

1.2 **Oriënterend onderzoek: keuze onderzoekers**

Afhankelijk van de aard van de integriteitschending, de benodigde onafhankelijkheid, de benodigde objectiviteit en aanwezige kennis en expertise, beslissen Gedeputeerde Staten van geval tot geval wie het disciplinair onderzoek uitvoert. Denkbaar zijn: door een interne commissie, een externe commissie of een externe partij (bijvoorbeeld: een forensisch accountant of een particulier recherchebureau).

De leidinggevende van de betrokkene voert nooit het onderzoek uit.

1.2.1. *Keuze onderzoekers*

Interne onderzoekscommissie

Het bevoegd gezag kan besluiten een interne onderzoekscommissie in te stellen. Een interne commissie bestaat bij voorkeur uit minstens twee personen van de organisatie, waar de vermeende integriteitschending heeft plaatsgevonden. Deze commissie bestaat uit een multidisciplinair team waarin de benodigde kennis en expertise met het doen van disciplinair onderzoek aanwezig is. Wanneer deze niet aanwezig is binnen de organisatie kan worden overwogen een specifieke deskundige van buiten de organisatie toe te voegen aan de commissie. Dit is ook zinvol in verband met de benodigde objectiviteit van het disciplinair onderzoek. De ervaring leert dat het verstandig is bij het disciplinaire onderzoek een of meer juristen te betrekken, bij voorkeur deskundigen op het gebied van het ambtenarenrecht, die bekend zijn met de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep.

Externe (ambtelijke) onderzoekscommissie

Een externe onderzoekscommissie bestaat uit personen van buiten de organisatie, waar de vermeende integriteitschending heeft plaatsgevonden. Desgewenst wordt aan de commissie een medewerker van binnen de organisatie (met veel kennis over de organisatie) toegevoegd. Ook wordt gelet op de multidisciplinaire samenstelling van deze commissie. Bovendien dient voldoende kennis en expertise en ervaring met het doen van onderzoek aanwezig te zijn. In vergelijking met

een interne commissie kan een externe commissie meer objectiviteit en onafhankelijkheid bieden bij het doen van onderzoek.

Externe (commerciële) partij

Het laten verrichten van het onderzoek door een externe partij (zoals een forensisch accountant of een particulier onderzoeksbureau) is een manier om voldoende onderzoekscapaciteit, kennis en expertise te verkrijgen. Ook komt het inhuren van een externe partij de objectiviteit en onafhankelijkheid van het disciplinair onderzoek ten goede. Voordeel van het inhuren van een externe partij is dat wellicht minder druk kan worden uitgeoefend op de onderzoeker.

1.2.2. Schriftelijke opdrachtverstrekking

Met de gekozen onderzoekers wordt met de directeur schriftelijk een onderzoeksopdracht overeengekomen. De opdrachtverstrekking vermeldt de aanleiding, een duidelijk omschreven opdracht, de onderzoeksvragen, de onderzoeksmethoden, de vermoedelijke duur van het onderzoek, de met het onderzoek gemoelde kosten (offerte).

1.3 Afwegingen met betrekking tot betrokkene

1.3.1 Schriftelijke kennisgeving betrokkene

Voordat het disciplinair onderzoek wordt gestart, wordt betrokkene zowel mondeling als schriftelijk in kennis gesteld over het feit dat er een disciplinair onderzoek naar zijn gedragingen wordt ingesteld.

Niet in alle gevallen zal het wenselijk zijn dat betrokkene onmiddellijk wordt geïnformeerd.

Wanneer het onderzoeksbelang dit meebrengt, kan de schriftelijke kennisgeving worden opgeschort (gedacht kan worden aan de situatie dat betrokkene, doordat hij in kennis wordt gesteld van het disciplinair onderzoek, mogelijk bewijsmateriaal kan/zal vernietigen).

De kennisgeving aan betrokkene dat een disciplinair onderzoek naar hem wordt ingesteld, bevat de volgende onderwerpen:

- Een omschrijving van het handelen of nalaten dat aanleiding is tot het instellen van een onderzoek.
- Een mededeling dat betrokkene en eventuele getuige(n) kunnen worden gehoord.
- De mededeling dat de ambtenaar zich door een raadsman kan laten bijstaan.
- De mededeling dat wanneer andere feiten en omstandigheden bekend worden die van belang kunnen zijn voor de vaststelling van de omvang, aard en ernst van de integriteitsbreuk, het onderzoek zich kan uitstrekken tot die feiten en omstandigheden.

1.3.2 Ordemaatregelen

Soms brengt de aard van de integriteitschending met zich, dat het niet wenselijk is dat betrokkene zich op de werkplek bevindt of zijn functie uitoefent. Tijdens het onderzoek naar een integriteitschending of gedurende de periode dat een strafrechtelijk onderzoek loopt, kan het hierom noodzakelijk zijn een ordemaatregel uit te vaardigen. Ordemaatregelen zijn al die maatregelen die beogen de rust en de orde in de werksituatie te bevorderen, te realiseren of te handhaven. Verder kan met een ordemaatregel worden voorkomen dat bewijsmateriaal, relevant voor het onderzoek, kan worden vernietigd.

De Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling provincies kent de volgende ordemaatregelen:

- a. ontzegging van de toegang tot het werk of de dienstgebouwen (artikel G.1 CAP);
- b. schorsing van betrokkene (artikel G.2 CAP)

Ad a. Ontzegging van de toegang tot het werk of de dienstgebouwen

Naast een volledige ontzegging van toegang is het tevens mogelijk de ambtenaar de toegang te ontzeggen tot bepaalde aangewezen gebouwen of delen van gebouwen. In deze gevallen is het denkbaar dat de ambtenaar zijn werkzaamheden voortzet. De werking behoort beperkt te blijven tot die gebieden welke voor het onderzoek nodig zijn.

Ad b. Schorsing van de betrokkene

Deze ordemaatregel betekent dat de betrokkene zijn functie niet langer mag uitoefenen.

De CAP kent vier schorsingsgronden:

- a. als een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen betrokkene is ingesteld;
- b. als betrokkene het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven, dan wel hem die straf is opgelegd;
- c. als tegen betrokkene een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd of
- d. als het belang van de dienst dit verlangt.

De duur van de schorsing wordt zo kort mogelijk gehouden. Als richtlijn hiervoor wordt aangehouden de duur van het disciplinair onderzoek en totdat naar aanleiding van de bevindingen van het onderzoek definitief ten aanzien van betrokkene een beslissing is genomen over het al dan niet op (gaan) leggen van een disciplinaire straf.

1.4 Bijstand door een raadsman

Tijdens het disciplinair onderzoek kan betrokkene zich laten bijstaan door een raadsman. Wanneer een disciplinair onderzoek wordt gestart, wordt de ambtenaar op deze mogelijkheid gewezen in de schriftelijke kennisgeving aan de betrokkene dat er ten aanzien van hem een disciplinair onderzoek wordt uitgevoerd.

1.5. Communicatie

In deze fase wordt onderzoek gedaan naar de aanleiding en aard van de melding en of de melding steelt op feitenmateriaal en niet op geruchten.

Het verstrekken van informatie door de leidinggevende over een vermeende integriteitschending en de aanpak daarvan kan leiden tot ongewenste geruchtenvorming binnen de afdeling, maar ook daarbuiten. Bovendien gaat er een signaal uit dat de organisatie of het management ongewenst handelen of gedrag niet accepteert. In geval een medewerker in het belang van het onderzoek is geschorst zal de leidinggevende de directe collega's informeren over de aanleiding van en de duur van de schorsing, zonder het belang van de betrokken medewerker te schaden. Ook wanneer geconstateerd wordt dat een medewerker wel integer heeft gehandeld wordt er zorgvuldig gecommuniceerd.

Naar buiten toe geldt het principe: openheid waar mogelijk, geslotenheid waar nodig. Informatieverstrekking aan de media verloopt altijd via een communicatieadviseur (afdeling CK). Per geval en omstandigheden zullen de betreffende leidinggevende, afdeling P&O en afdeling CK beoordelen wat en hoe er gecommuniceerd gaat worden. Het accent zal liggen op de aanleiding voor onderzoek.

Hoofdstuk 2 Uitvoering disciplinair onderzoek

2.1 Onderzoeksmethoden; bevoegdheden, rechten en plichten van actoren

In dit onderdeel worden achtereenvolgens het horen van betrokkene, het horen van getuigen, het onderzoek van de werkomgeving, de observatie en het onderzoek van telecommunicatie besproken.

2.1.1 Horen betrokkene

- Betrokkene wordt voor het gesprek in het kader van het disciplinair onderzoek geïnformeerd over de aard en mogelijke duur van het gesprek.
- Betrokkene kan zich tijdens het gesprek laten bijstaan door een raadsman.
- De onderzoekers onthouden zich voor, tijdens en na het gesprek van het doen van misleidende mededelingen of gedragingen en het toepassen van psychische en/of fysieke druk of dwang, opdat betrokkene zijn verklaring in vrijheid moet kunnen afleggen. Om de onafhankelijkheid van het onderzoek te bevorderen en te zorgen dat het gesprek door de rechter als bewijs kan worden geaccepteerd, worden de gesprekken in koppels van twee onderzoekers gevoerd.
- Van het gesprek maken de onderzoekers een verslag.

2.1.2 Horen getuige(n)

- Zowel medewerkers van binnen als van buiten de organisatie kunnen als getuige worden gehoord. De getuigen werkzaam binnen de organisatie, zijn verplicht mee te werken aan het disciplinair onderzoek. Dit komt direct voort uit hun dienstbetrekking. Wanneer een getuige niet wil meewerken, levert dit plichtsverzuim op. De medewerking houdt in dat de getuige verplicht is informatie te verschaffen ten behoeve van het onderzoek. De informatie die getuige verstrekt, dient op waarheid te berusten.
- Voor het gesprek plaatsvindt, wordt de getuige op de hoogte gesteld van de aard en de mogelijke duur van het gesprek. Daarnaast wordt medegedeeld dat de getuige zich kan laten bijstaan door een raadsman.
- De onderzoekers maken een verslag van het gesprek. Duidelijk moet zijn wie wat heeft verklaard, hetgeen impliceert dat verklaringen moeten zijn voorzien van datum, de naam van de getuige en diens handtekening.
- Het anoniem afleggen van een verklaring is niet ten principale verboden, doch een dergelijke verklaring is alleen toelaatbaar in combinatie met ander, verifieerbaar bewijsmateriaal, en alleen indien het handhaven van de anonimiteit op zeer zwaarwegende gronden noodzakelijk is (bijv. serieuze bedreigingen). Aan anonieme verklaringen wordt over het algemeen slechts aanvullende bewijskracht toegekend. Het feitencomplex zal niet enkel bestaan uit een anoniem afgelegde verklaring.

2.1.3 Onderzoek werkomgeving

- Bij een vermoeden dat zich in een werkomgeving informatie bevindt die van belang kan zijn voor het onderzoek, kunnen de onderzoekers die werkomgeving (die valt onder de verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag) doorzoeken. Onder werkomgeving wordt onder andere begrepen dienstruimten, (archief)kasten, bureaus, geautomatiseerde data- en systeembestanden en dienstvoertuigen.
- Het doorzoeken van de werkplek zal zo mogelijk plaatsvinden in aanwezigheid van de betrokkene. Hij wordt uitgenodigd om bij het doorzoeken van de werkomgeving aanwezig te zijn. Indien betrokkene aangeeft niet aanwezig te willen zijn of zonder opgaaf van gegronde redenen wegblijft op het opgegeven tijdstip, kan tot het doorzoeken van de werkomgeving worden overgegaan.
- Het doorzoeken van de werkomgeving geschiedt door minimaal twee onderzoekers.
- Van de resultaten van het onderzoek van de werkomgeving wordt een rapport van bevindingen opgemaakt.

2.1.4 Observatie

Observatie kan noodzakelijk zijn om handelingen of gedragingen van betrokkene die een vermoeden van een integriteitschending opleveren, te bevestigen. Er zijn twee vormen van observatie:

- Dynamische observatie bestaat uit het daadwerkelijk volgen van betrokkene. In sommige situaties kan het ook gaan om het volgen van een object. Tijdens de dynamische observatie kan gebruik worden gemaakt van een foto- en/of videocamera. Het kan voorkomen dat ook buiten diensttijd dynamisch wordt geobserveerd, bijvoorbeeld bij een vermoeden van oneigenlijk ziekteverzuim of het vermoeden van onverenigbare nevenactiviteiten. Het gebruik van camera's dient altijd vanaf de openbare weg dan wel in openbaar toegankelijke ruimtes (zonder meer voor een ieder waarneembaar) te geschieden. Buiten diensttijd is het slechts toegestaan als sprake is van een dergelijke zwaarwegende plichtsverzuim dat de aantasting van de privacy te rechtvaardigen is.
- Statische observatie is het plaatsen van een (verborgen) camera op (een deel van) de werkplek.

2.1.5 Onderzoek telecommunicatie

- Dit kan onderzoek inhouden naar e-mail gebruik, internetgebruik en het gebruik van telefoon en fax. Daarbij worden de waarborgen uit het protocol internet- en e-mailgebruik in acht genomen.

2.1.6 Andere onderzoeksmethoden

- Statistisch onderzoek kan worden benut om een relatie te vinden tussen de aanwezigheid van de betrokkene op een bepaald(e) plaats / tijdstip en de vermeende integriteitschending. Blijkens jurisprudentie is het leveren van statistisch bewijs zonder enig ander bewijs niet voldoende. Dit bewijsmiddel wordt slechts doorslaggevend geacht, als de uitkomst ervan geen gerede twijfel laat over het 'daderschap'.
- Handschriftenanalyse kan worden gebruikt om te achterhalen of een document is geproduceerd door betrokkene. In het algemeen wordt in juridische procedures aan een handschriftenanalyse slechts aanvullende bewijskracht toegekend. In het kader van disciplinair onderzoek zal in beginsel aan een handschriftenanalyse als middel van bewijs slechts dan doorslaggevende betekenis toekomen, als de uitkomst van die analyse geen redelijke twijfel open laat over de rol van betrokkene. Handschriftenanalyse wordt zonder enig ander bewijs niet afdoende geacht.

2.2 Communicatie

In deze fase wordt het waarheidsgehalte van de vermoedens/signalen onderzocht. Afhankelijk van de zaak die in onderzoek is zullen leidinggevende en de afdeling P&O afstemmen of verdere informatie over de zaak nodig is. Voor zover een extern onderzoeksbureau is ingeschakeld vindt afstemming plaats met de onderzoeker over het verstrekken van informatie. Voorop staat dat de communicatie de voortgang van het onderzoek niet mag belemmeren en het belang van de betrokkene naar wie een onderzoek naar diens handelwijze wordt ingesteld, voor ogen wordt gehouden. In principe geldt dat hangende het onderzoek geen mededelingen aan de pers worden gedaan.

Uiteraard geldt ook hier dat als onderzoek heeft uitgewezen dat betrokkene wel integer heeft gehandeld, de communicatie zorgvuldig dient te geschieden.

Hoofdstuk 3 Communicatie, verslaglegging en rapportage

3.1 Communicatie

3.1.1 Communicatie met betrokkene behelst

- de schriftelijke kennisgeving aan de betrokkene dat een disciplinair onderzoek naar hem is gestart;
- het eventueel nemen van een ordemaatregel;

- de mededeling dat betrokkene zich kan laten bijstaan door een raadsman bij het horen van betrokkene;
- het eventueel ter inzage geven van bepaalde onderzoeksresultaten;
- de mededeling dat het onderzoek naar hem is afgesloten;
- zo nodig verdere informatie-uitwisseling over voortgang onderzoek als dit niet conflicteert met het onderzoeksbelang.

3.1.2 *Communicatie intern*

Informatie aan andere medewerkers van de organisatie kan worden verstrekt om ongewenste geruchtenvorming tegen te gaan en in de tweede plaats om als organisatie te laten zien dat het management tegen (vermeende) integriteitschendingen optreedt, zonder het belang van de betrokkene direct te schaden.

3.1.3 *Communicatie extern*

Een balans vinden tussen enerzijds het belang van het onderzoek en het beschermen van de persoonlijke levenssfeer van betrokkene en anderzijds het belang van transparantie en het voorkomen dat het idee ontstaat dat de zaak 'in de doofpot' verdwijnt is noodzakelijk. Dus 'openheid waar mogelijk, geslotenheid waar nodig'. Onnodige beschadiging van personen moet worden voorkomen. Het is gebruikelijk dat in dit kader Informatieverstrekking aan de media via de afdeling CK verloopt.

3.2 **Verslaglegging**

Tijdens het disciplinair onderzoek wordt van de verschillende onderzoekshandelingen verslag opgemaakt, opdat onderzoekers en bevoegd gezag zich een oordeel kunnen vormen over de vermoedelijke integriteitschending. Het onderzoek dient voor alle partijen inzichtelijk te zijn en de rechtmatigheid en de kwaliteit van het onderzoek moet kunnen worden getoetst. Een adequate verslaglegging maakt inzichtelijk in hoeverre overeenstemming of verschil van mening bestaat tussen de verschillende partijen omtrent de toedracht, feiten en omstandigheden met betrekking tot het vermoeden van de integriteitschending.

a. *Verslaglegging van de gesprekken*

Wordt een interview afgenomen dan geschiedt dat met 2 personen.

- Van de gesprekken met de betrokkene(n) en de getuigen maken de onderzoekers verslag op.
- Het verslag wordt zo spoedig mogelijk, dat wil zeggen binnen enkele werkdagen opgemaakt en ter ondertekening aan betrokkene/getuige(n) gezonden.
- Het verslag moet worden ondertekend door zowel onderzoekers als degenen die zijn geïnterviewd (betrokkene en getuige(n)). De ondertekening houdt in dat op elke pagina van het gespreksverslag een paraaf gezet wordt. Weigert een betrokkene het gespreksverslag te ondertekenen, dan maken de onderzoekers daarvan melding in het verslag, zo mogelijk met vermelding van de redenen. Het verslag wordt aan het dossier toegevoegd. Betrokkene/getuige(n) worden hiermee in de gelegenheid gesteld te reageren op het verslag. Er kan hierbij een termijn (bijvoorbeeld 5 werkdagen) worden gesteld om het verslag terug te sturen met schriftelijke opmerkingen. In het geval dat onderzoekers en de betrokkene/ getuige(n) het niet eens kunnen worden over de tekst van het verslag kan een rapport aan het verslag worden toegevoegd, waarin de afwijkende opinie van betrokkene/getuige(n) wordt opgenomen.

b. *Verslaglegging van andere onderzoeksmethoden*

De gebruikmaking van bevoegdheden zoals het doorzoeken van de werkomgeving, de statische en/of dynamische observatie, het monitoren van e-mail/ internet dient elk op adequate wijze te worden vastgelegd.

3.3 Rapportage

Het is de taak van de onderzoekers om het feitencomplex objectief vast te stellen. Met het aanbieden van het onderzoeksrapport aan het bevoegd gezag eindigt de onderzoeksfase. Dit rapport behoort alle informatie te bevatten die voor het bevoegd gezag nodig is om zich een oordeel te kunnen vormen over het vermoeden van integriteitschending. Ook betrokkene zal zich een oordeel moeten kunnen vormen over het onderzoek en eventueel het onderzoek op zijn rechtmatigheid moeten kunnen (laten) toetsen. In de rapportage dienen de volgende aspecten in ieder geval aan de orde te komen.

- De onderzoeksopdracht met eventuele uitbreidingen, mocht dit tijdens het onderzoek naar de integriteitschending noodzakelijk zijn gebleken.
- Een beschrijving van de casus, waarin helder naar voren wordt gebracht, wat de uitgangspunten voor het onderzoek geweest zijn en welke feiten en omstandigheden hierbij een rol hebben gespeeld.
- De relevante regelgeving.
- Onderzoeksresultaten.

Het bevoegd gezag beslist na ontvangst van het rapport en na kennisname daarvan of de vastgestelde feiten in het rapport al dan niet aanleiding geven tot het kwalificeren van de feiten als plichtsverzuim of als ander ongewenst ambtelijk handelen. Vervolgens wordt overwogen of het onderzoeksrapport aanleiding geeft een voornemen tot een disciplinaire bestraffing of een andere rechtspositionele maatregel, te formuleren.

Hoofdstuk 4 Betrokkenen binnen de provincie Groningen

Gedeputeerde Staten

- hebben de meeste rechtspositionele beslissingen gemandateerd aan de leidinggevenden.

Leidinggevende

- is per definitie betrokken bij integriteitschendingen die binnen het eigen organisatieonderdeel aan de orde zijn;
- is primair verantwoordelijk voor de aanpak van (vermoeden van) de integriteitschending;
- schakelt daarbij de directeur en de P&O-adviseur in.

P&O-adviseur

- staat de leidinggevende, voor zover nodig, bij;
- is, bij intern onderzoek, aanwezig bij gesprekken tussen leidinggevende en medewerker en maakt verslag op;
- bewaakt de opbouw van het dossier.

Vertrouwenspersoon integriteit

- is meldpunt voor een vermoeden van een misstand binnen de organisatie;
- brengt de provinciesecretaris op de hoogte van een gemeld vermoeden van misstand;
- brengt de leidinggevende van de melder eveneens op de hoogte van het gemeld vermoeden van misstand.

Jurist (afdeling P&O)

- behartigt de belangen van de werkgever;
- handelt de procedure af bij melding misstand;
- adviseert het management en Gedeputeerde Staten over onderzoek naar aanleiding van een vermoeden van een misstand/integriteitschendingen;
- treedt op namens de werkgever in bezwaar- en beroepszaken.

Vakbondsconsulent

- kan de ambtenaar als raadsman bijstaan tijdens het disciplinair onderzoek;
- kan optreden als belangenbehartiger in het verdere traject.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na bekendmaking in het provinciaal blad waarin dit besluit is geplaatst.

Groningen, 6 september 2011.

Gedeputeerde Staten voornoemd:

M.J. van den Berg, voorzitter.

H.J. Bolding, secretaris.

Groningen, 23 december 2011.

Gedeputeerde Staten voornoemd:

M.J. van den Berg, voorzitter.

H.J. Bolding, secretaris.

Uitgegeven, 3 januari 2012.

De secretaris:

H.J. Bolding.