

Bijlagen

Van disciplinair ontslag naar ontslag op staande voet



In opdracht van:
RPH-advocaten

Afstudeerdocenten:
Mélanie Janssen
Minke van Bree

In samenwerking met:
Juridische Hogeschool

Auteur:
Lisa Smolenaers
2060267

Juni 2016

R P H  **Advocaten**
RechtsPraktijk Hulp

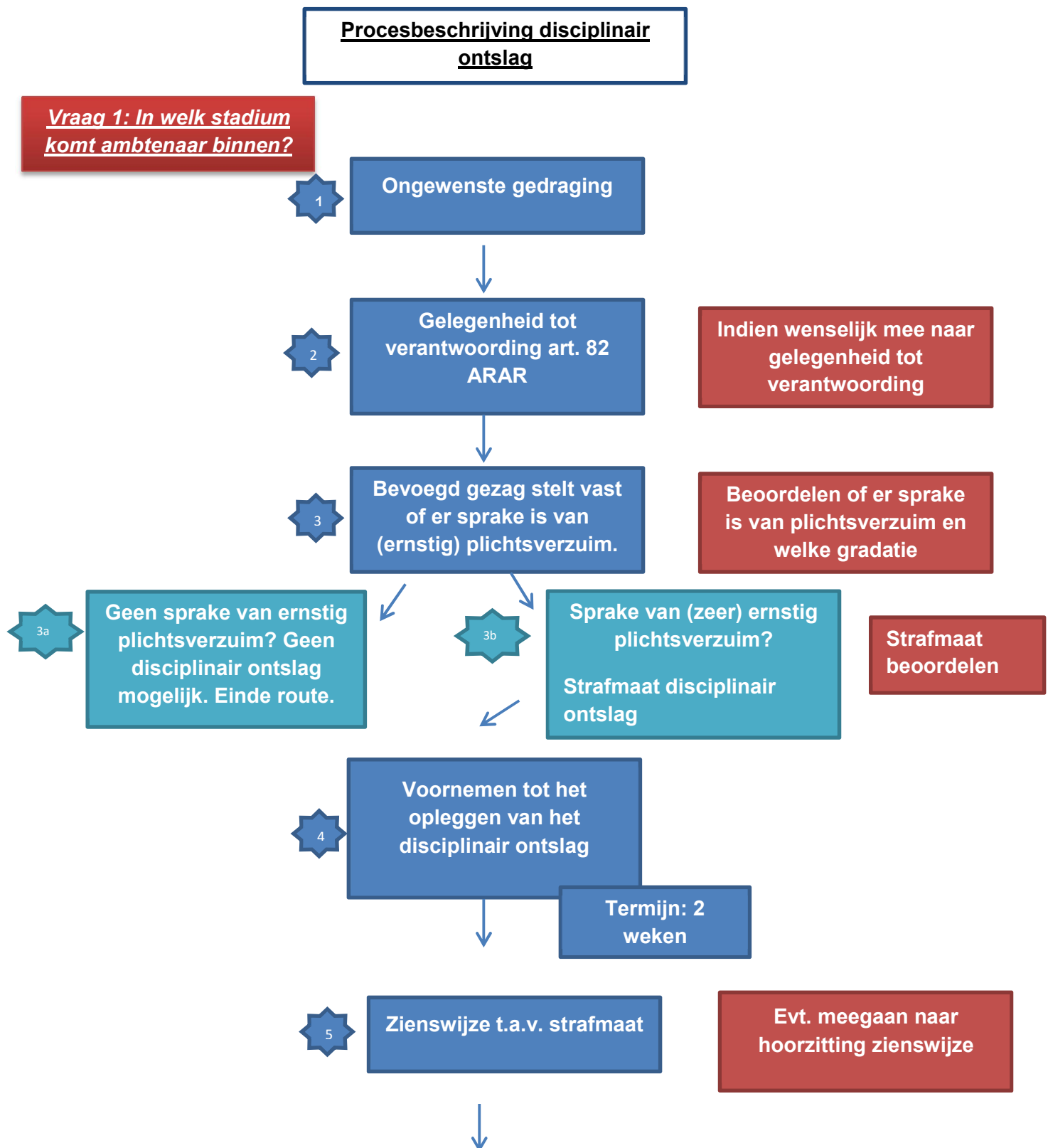
Juridische  **Hogeschool**
Avans-Fontys



Inhoudsopgave

Bijlage 1 Procesbeschrijving disciplinair ontslag	3
Bijlage 2 Gespreksverslag informeel verantwoordingsgesprek	4
Bijlage 3 Verantwoording en voornemen disciplinaire straf	7
Bijlage 4 Uitspraak rechtbank Utrecht, inzake toetsingsnormen disciplinair ontslag.....	11
Bijlage 5 Procesbeschrijving ontslag op staande voet	16
Bijlage 6 Belangrijke termijnen	19

Bijlage 1 Procesbeschrijving disciplinair ontslag





Legenda:

-  Handeling jurist RPH-advocaten
-  Procesverloop disciplinair ontslag
-  Proces buiten hoofdzaak
-  Tussenhandeling met uitstroom mogelijkheid
-  Fase aanduiding

Bijlage 2 Gespreksverslag informeel verantwoordingsgesprek

Rijksambtenaar = ■■■■

Gespreksverslag 8 januari 2016

Aanwezig: Jan (teamhoofd Publieksopvang & Veiligheid),
Rijksambtenaar, medewerker Publieksopvang & Veiligheid en Saskia
(adviseur personeel & ontwikkeling)(verslag).

Aanleiding:

Jan heeft onlangs een signaal gekregen dat is gezien dat ■■■■ pornografisch afbeeldingen heeft bekeken op de computer aan de bodebalie in de publiekshal van de rechtbank te Alkmaar. Dit gesprek is om ■■■■ confronteren met het vermoeden en de mogelijke feiten en hem de gelegenheid te geven om zijn kant van het gebeuren toe te lichten en hem te informeren welke maatregelen er worden genomen.

Het gesprek:

Jan vertelt aan ■■■■ dat er een signaal is gekomen dat hij op zijn werkplek websites bezoekt met een pornografische inhoud. Jan vraagt aan ■■■■ of dit het geval is. ■■■■ geeft direct toe dat dit klopt en voegt er aan toe, dat hij denkt dat niemand het gezien heeft. Jan werpt tegen, dat dit dus wel het geval is, anders zouden we dit gesprek niet hebben.

Jan vraagt aan ■■■■ of hij dit al langere tijd doet en of hij incidenteel of structureel pornosites bezoekt op zijn werkcomputer/werkplek. ■■■■ zegt dat dit al enige tijd aan de gang is en dat hij dit niet dagelijks doet, maar wel een paar keer (2 à 3 keer) per week. Jan vraagt of dit ook gebeurt op een werkplek die voor het publiek zichtbaar is. ■■■■ reageert hierop dat hij alleen maar werkt in voor publiek zichtbare ruimtes.

Jan vraagt waarom hij dit op het werk doet en nog wel in een voor het publiek zichtbare ruimte zoals de publiekshal. ■■■■ verklaart ■■■■ dat het wel een kick van hem zal zijn.

Op de vraag of ■■■■ op de hoogte is van het email-/internetprotocol verklaart ■■■■ dat hij dit Protocol kent. Ook is ■■■■ op de hoogte van het feit dat het Internetverkeer gelogd wordt door Spir-it. ■■■■ geeft aan dat dit ook vermoedelijk de reden is, dat e.e.a. nu bekend is geworden.

Jan geeft aan dat het gedrag van ■■■■ onaanvaardbaar is. Niet alleen het feit dat ■■■■ pornosites bezoekt op zijn werkplek is ernstig, maar het feit dat dit gebeurt op voor het publiek zichtbare plekken maakt e.e.a. nog kwalijker. Het imago van de rechtbank wordt hierdoor ernstig geschaad.

Jan vraagt of ■■■■ zich op enig moment heeft gerealiseerd dat het gedrag niet toelaatbaar is. ■■■■ zegt dit zich niet volledig te hebben gerealiseerd, maar onbewust wist hij wel dat dit consequenties kan hebben.

De onstane situatie kan verstrekkende gevolgen voor ■■■■ hebben. Saskia zegt dat het zeker, bij constatering van verwijtbaar plichtsverzuim, niet bij een waarschuwing zal blijven.

Jan geeft aan dat hij de inhoud van dit gesprek zal terugkoppelen aan het bevoegd gezag en het bestuur. Het bestuur moet besluiten of er aanleiding is een verder Dit zal ertoe leiden dat mogelijk een intern onderzoek wordt gestart. Jan,

die de rol van veiligheidsfunctionaris heeft bij de onze rechtbank, zal nu hij ook de leidinggevende is van [REDACTED] geen directe rol spelen in het onderzoek zelf. Dit om belangenverstrengeling te voorkomen. Vooruitlopend op de beslissing tot instelling van een onderzoek is besloten het netwerkaccount van [REDACTED] te blokkeren, zodat gegevens veiliggesteld kunnen worden. [REDACTED] kan daardoor in ieder geval vandaag niet meer gebruik maken van zijn account.

Tot slot geeft Jan aan, dat hij zo snel mogelijk, waarschijnlijk nog deze vrijdag, aan [REDACTED] zal terugkoppelen van het resultaat is van het overleg met het bestuur.

Afspraken

Voor akkoord,

Voor akkoord,

Bijlage 3 Verantwoording en voornemen disciplinaire straf



de Rechtspraak
Rechtbank Noord-Holland

AANTEKENEN

Afdeling Bedrijfsvoering

datum 9 februari 2016
contactpersoon
doorkiesnummer
e-mail
ons kenmerk
onderwerp

bezoekadres
Jansstraat 81
2011 RW Haarlem

correspondentieadres
Postbus 1621
2003 BR Haarlem

t (088) 3616100
f (088) 3610156
www.rechtspraak.nl

Verantwoording & voornemen disciplinaire straf

Geachte

Bij besluit van 15 januari 2016 bent u geschorst voor de duur van een intern onderzoek naar mogelijk door u gepleegd plichtsverzuim en het mogelijk opleggen van een disciplinaire maatregel. Inmiddels is dit onderzoek afgerond.

Het onderzoek geeft aanleiding u uit te nodigen en in gelegenheid te stellen schriftelijk of mondeling verantwoording af te leggen als bedoeld in artikel 82 Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) met betrekking tot het navolgende.

Plichtsverzuim

Naar aanleiding van het onderzoek ben ik van oordeel dat er sprake is van zeer ernstig plichtsverzuim (artikel 80, lid 2, van het ARAR) en dat dit plichtsverzuim u te verwijten is. Ik ben op basis van onderstaande uiteenzetting tot dit oordeel gekomen.

Medio december 2015 is er een signaal/melding binnengekomen dat u websites met pornografische afbeeldingen zou bezoeken tijdens werktijd. U werkt als medewerker Publieksoptvang & Veiligheid in het publieke deel van de rechtbank. Uw computeractiviteiten zijn daarom zichtbaar voor derden of kunnen zichtbaar zijn voor derden.

U bent met de bovengenoemde melding geconfronteerd in een gesprek op 8 januari 2016. Uit het verslag van dit gesprek blijkt dat u direct heeft toegegeven bijna dagelijks dergelijke websites op de werkplek te bezoeken. Voorts gaf u aan bekend te zijn met het feit dat dit niet is toegestaan.

Bij brief van 8 januari 2016 is aan u buitengewoon verlof verleend en is aan u het voornemen om u te schorsen bekend gemaakt. U bent naar aanleiding van dit voornemen opnieuw gehoord op 14 januari 2016. U heeft in dit gesprek bevestigd hetgeen u op 8 januari 2016 heeft verklaard. Voorts heeft u aangegeven dat uw gedrag al langer gaande is, in ieder geval een periode langer dan zes maanden, mogelijk zelfs aanzienlijk langer. U heeft aangegeven dat u zeer frequent websites met pornografische materiaal heeft bekeken op uw werkplek. U heeft verklaard dat het soms zelfs meerdere keren per dag voorkwam dat u pornografisch materiaal via de website YouTube heeft bekeken.



de Rechtspraak

Rechtbank Noord-Holland

datum 9 februari 2016
kenmerk
pagina 2 van 4

In opdracht van de voorzitter van het gerechtshof heeft Spir-it een logbestand aangeleverd waarin uw internetgedrag is vastgelegd. Uit dit logbestand kan uw internetverkeer worden herleid in de periode tussen 3 augustus 2015 en 7 januari 2016. Dit logbestand ondersteunt uw verklaring.

De Gedragscode voor het gebruik van e-mail en internet van de rechtspraak bepaalt niet alleen dat persoonlijk gebruik van internet op de werkplek slechts in beperkte mate is toegestaan, maar kent daarnaast een uitdrukkelijk verbod op ieder gebruik van het rechtspraaknetwerk voor het bezoeken van internetsites met een pornografisch karakter.

U heeft aangegeven dat u op de hoogte bent van het bestaan van deze gedragscode. U heeft verklaard dat bij het inloggen op het rechtspraaknetwerk wordt verwezen naar genoemde gedragscode.

Het feit dat u gedurende langere tijd en zeer frequent onder werktijd op uw werkplek het internet heeft gebruikt voor persoonlijke doeleinden levert op zichzelf naar mijn mening reeds plichtsverzuim op. Nu daarbij gedurende een langere periode sprake is van het zeer frequent bekijken van websites met een pornografisch karakter is sprake van plichtsverzuim van ernstige aard.

Vaststaat dat u dit materiaal heeft bekeken op werkplekken die voor het publiek zichtbaar zijn. U bent medewerker Publieksopvang & Veiligheid en u heeft zelf verklaard dat u uw werkzaamheden uitsluitend uitvoert op voor het publiek zichtbare plaatsen. Uit hoofde van uw functie bent u het visitekaartje van de rechtbank en komt u met diverse, al dan niet, professionele partijen in aanraking. Uw verklaring dat u er altijd rekening mee heeft gehouden dat anderen uw gedrag niet hebben kunnen waarnemen kan aan mijn vaststelling dat er sprake is van plichtsverzuim niet afdoen. Het is immers in ieder geval één keer voorgekomen dat een bezoeker van de rechtbank heeft waargenomen dat u pornografisch materiaal aan het bekijken was. Daarnaast kan het heel wel mogelijk zijn dat dit vaker is waargenomen zonder dat hier melding van is gemaakt. U heeft in ieder geval het risico genomen dat dit kon worden waargenomen.

Het feit dat u de verwijtbare gedragingen heeft verricht op voor het publiek zichtbare plaatsen is dan ook een afzonderlijk in beschouwing te nemen verzwarend aspect van plichtsverzuim van ernstige aard. Immers de integriteit en geloofwaardigheid van de rechtbank dienen boven alle twijfel verheven te zijn. Dit komt hoofdzakelijk tot uitdrukking in het gedrag van de ambtenaren die bij de rechtbank werkzaam zijn.

In uw gedrag is dit niet tot uitdrukking gekomen. In uw functie moet u gebruik maken van een computer met internettoegang. U voert u werkzaamheden uit in een publieksomgeving op plaatsen waar niet altijd direct toezicht is van collega's. De rechtbank moet er daarbij zonder meer op kunnen vertrouwen, dat u zich houdt aan de geldende voorschriften.

U heeft aangegeven mogelijk hulp te gaan zoeken. Ik zie hierin echter geen aanleiding om aan te nemen dat uw gedragingen u niet toe te rekenen zijn.



de Rechtspraak

Rechtbank Noord-Holland

datum 9 februari 2016
kenmerk
pagina 3 van 4

Conclusie

Ik kom op basis van het bovenstaande tot de volgende conclusie. U heeft zich veelvuldig schuldig gemaakt aan verwijtbaar zeer ernstig plichtsverzuim gedurende langere periode. U bent zich er steeds van bewust geweest dat dit gedrag niet was toegestaan. Daarmee had u redelijkerwijs moeten begrijpen dat uw gedrag verregaande consequenties tot gevolg zou kunnen hebben.

U heeft zich met uw handelen niet gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt zoals is beschreven in artikel 50 van het ARAR. Ik ben dan ook op grond van het bovenstaande van oordeel dat er sprake is van zeer ernstig plichtsverzuim en dat dit plichtsverzuim u te verwijten is.

Voornemen disciplinaire straf

Op grond van bovenstaande ben ik voornemens u per 1 maart 2016 de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag op te leggen. Gelet op de ernst van de u verweten gedragingen ben ik voorshands van mening dat de op te leggen straf van onvoorwaardelijk ontslag niet onevenredig is aan het vastgestelde zeer ernstige plichtsverzuim.

In mijn overwegingen die hebben geleid tot dit voornemen heb ik reeds rekening gehouden met het feit dat u desgevraagd direct een volledige verklaring heeft afgelegd. Niet alleen heeft u meerdere keren verklaard dat de verwijtbare gedragingen hebben plaatsgevonden, maar ook heeft u steeds volledige openheid gegeven over aard, omvang en inhoud van de gedragingen. Daarnaast heb ik rekening gehouden met uw staat van dienst en de zeer ingrijpende gevolgen die deze straf voor u heeft.

Naar mijn mening is uw gedrag dat gedurende lange tijd zeer frequent voorkwam zeer schadelijk voor het aanzien van de rechtbank. Daardoor is het vertrouwen in uw integriteit zeer ernstig geschaad. Ik ben van mening dat dit vertrouwen niet meer te herstellen is.

Verantwoording

Ik stel u in de gelegenheid u te verantwoorden met betrekking tot het u ten laste gelegde zeer ernstige plichtsverzuim. Daarnaast stel ik u in de gelegenheid uw zienswijze naar voren te brengen ten aanzien van mijn voornemen u de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag op te leggen.

Indien u kiest voor een schriftelijke verantwoording en/of zienswijze, dan dient deze uiterlijk binnen twee weken na dagtekening van deze brief door mij te zijn ontvangen.

Indien u kiest voor een mondelinge verantwoording en/of zienswijze, dan kan dit op **donderdag 18** [naam] ten overstaan van mij als het bevoegd gezag. Bij dit gesprek zijn ook mevrouw [naam] (adviseur P&O) en uw leidinggevende, de heer [naam] aanwezig. Van de mondelinge verantwoording zal conform artikel 82, lid 2, van het ARAR proces-verbaal worden opgemaakt.



de Rechtspraak

Rechtbank Noord-Holland

datum 9 februari 2016
kenmerk
pagina 4 van 4

Ik wijs u er zorgvuldigheidshalve nogmaals op dat u zich ook tijdens het gesprek kunt laten bijstaan door een juridisch adviseur.

Deze brief wordt aan u zowel per reguliere post als aangetekend verzonden.

Hoogachtend,
Namens het bestuur van de rechtbank Noord-Holland,

Plv. hoofd bedrijfsvoering

Bijlage 4 Uitspraak rechtbank Utrecht, inzake toetsingsnormen disciplinair ontslag

ECLI:NL:RBUTR:2008:BD7296

Permanente link:

<http://deeplink.rechtspraak.nl/uitspraak?id=ECLI:NL:RBUTR:2008:BD7296>

Instantie	Rechtbank Utrecht
Datum uitspraak	25-04-2008
Datum publicatie	16-07-2008
Zaaknummer	SBR 07-1822
Rechtsgebieden	Bestuursrecht Ambtenarenrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - meervoudig
Inhoudsindicatie	Ambtenarenwet. Toerekenbaar plichtsverzuim. Disciplinair ontslag. Integriteit handelen.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl

Uitspraak

RECHTBANK UTRECHT

Sector bestuursrecht

zaaknummer: SBR 07/1822

uitspraak van de meervoudige kamer d.d. 25 april 2008

inzake

[eiser],
wonende te [woonplaats],
eiser,

tegen

de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
verweerder.

Inleiding

1.1 Eiser heeft beroep ingesteld tegen het besluit van 31 mei 2007, waarbij verweerder het bezwaar van eiser tegen het besluit van 20 november 2006 ongegrond heeft verklaard.

Bij laatstgenoemd besluit heeft verweerder geconcludeerd dat eiser zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig plichtsverzuim als bedoeld in artikel 80, tweede lid, van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). Op basis daarvan en het feit dat al eerder aan verweerder wegens plichtsverzuim een disciplinaire maatregel is opgelegd, heeft verweerder aan eiser de maatregel van disciplinair ontslag in de zin van artikel 81, eerste lid, aanhef en onder I, van het ARAR verleend.

1.2 Het geding is behandeld ter zitting van 4 maart 2008, waar eiser in persoon is verschenen, bijgestaan door zijn gemachtigde mr. R.J.C. Bindels, advocaat te Utrecht.

Namens verweerder zijn verschenen mr. A.M.R. Pherai en drs. A. van Dijk, beiden werkzaam bij verweerdere ministerie.

Overwegingen

2.1 Eiser heeft in zijn hoedanigheid als inspecteur van de Arbeidsinspectie op 3 mei 2005 een controle/inspectie gecoördineerd en uitgevoerd bij [S] B.V., gevestigd op het terrein van de bloemenveiling te Aalsmeer (hierna [S]).

Naar aanleiding van deze inspectie is aan [S] op 4 januari 2006 een bestuurlijke boete opgelegd wegens overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen. [S] heeft op 15 februari 2006 bezwaar gemaakt tegen dit besluit.

Op 3 april 2006 is in dit kader een hoorzitting gehouden en bij brief van 12 april 2006 heeft de gemachtigde van [S], mr. H.E. van Zijll, advocaat te Amsterdam, het bezwaar toegelicht.

2.2 Naar aanleiding van hetgeen in bezwaar door en namens [S] tegen het boetebesluit is aangevoerd, heeft verweerder eiser bij besluit van 25 april 2006 bericht dat een nader onderzoek zal worden ingesteld naar zijn handelwijze bij het controleren van [S] en andere bedrijven. Gelet op dit onderzoek en de (hernieuwde) twijfels die zijn ontstaan met betrekking tot eisers integriteit heeft verweerder hem op grond van artikel 91, eerste lid, sub c, van het ARAR, vooralsnog voor de duur van zes weken, geschorst.

2.3 Op 28 april 2006 heeft verweerder de Beveiligingsambtenaar van zijn ministerie verzocht een onderzoek in te stellen naar de handelwijze van eiser en vooral naar eventueel plichtsverzuim, belangenverstrengeling en het niet voldoen aan de eisen met betrekking tot nevenwerkzaamheden. Op 26 juli 2006 heeft de plv. Beveiligingsambtenaar H.J.M. van der Kort, aan verweerder gerapporteerd. Bij dit rapport zijn een transcriptie uit een gesprek tussen eiser, [B], directeur van [S] en diens vader, alsmede verslagen van interviews, waaronder dat met eiser, gevoegd.

Aan de bevindingen van het onderzoeksrapport van 26 juli 2007 kan onder meer worden ontleend dat eiser heeft verklaard dat zijn zoon [zoon] via kennisneming van documenten op zijn thuiswerkplaats op het spoor van [S] is gezet. [zoon] heeft dit bevestigd. Kort na de inspectie bij [S] heeft eisers zoon het uitzendbureau [L] opgericht, welk uitzendbureau nadien personeel leverde aan [S].

Eiser heeft verder niet ontkend dat hij nevenwerkzaamheden verricht door voor het personeel van uitzendbureau [L] een toets op de legitimiteit en de echtheid van legaliteitsdocumenten te verzorgen en dat hij dit wel vaker doet, ook voor andere bedrijven. [zoon] heeft een en ander bevestigd.

Voorts handelt het gesprek tussen eiser, [B] en diens vader deels over de indiening van het bezwaarschrift na ontvangst van het boetebesluit door [S]. Eiser adviseert niet alleen over de procedurele kant van de indiening van het bezwaarschrift maar ook over inhoudelijke aspecten daarvan. Hij heeft aangegeven welke aspecten het bezwaarschrift moet bevatten wil het met een redelijke kans op succes behandeld worden. Hij geeft verder aan dat indien het bezwaarschrift wordt ingediend zoals hij zegt het bezwaarschrift gegrond zal worden verklaard en [S] het boetebedrag van € 48.000,- teruggestort zal krijgen.

2.4 Bij brief van 11 augustus 2006 heeft verweerder eiser op grond van de rapportage van 26 juli 2006 bericht dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim en medegedeeld dat hij voornemens is om eiser met ingang van 1 oktober 2006 wegens ernstig, herhaald plichtsverzuim, disciplinair ontslag te verlenen.

Eiser heeft bij brief van 26 augustus 2006 zijn zienswijze op het voorgenomen ontslag naar voren gebracht.

2.5 Bij brief van 8 augustus 2006 heeft verweerder de Beveiligingsambtenaar verzocht om de handelwijze van eiser bij de bedrijven [G] B.V. en [V] B.V., in het onderzoek te betrekken.

Bij brief van 21 augustus 2006 en bij de, niet gedateerde, eindrapportage vervolgonderzoek heeft de Beveiligingsambtenaar Van der Kort verweerder nader gerapporteerd.

2.6 Vervolgens heeft verweerder eiser bij besluit van 20 november 2006 met ingang van

1 januari 2007 wegens ernstig en herhaald plichtsverzuim, disciplinair ontslag verleend. Eiser heeft bezwaar gemaakt tegen dit besluit. Op 21 maart 2007 heeft A. van Dijk namens verweerder door middel van een managementvisie gereageerd op de door eiser aangevoerde bezwaren. Het bezwaar is door de Adviescommissie Bezwaren personeel SZW behandeld op de hoorzitting van 30 maart 2007, waar eiser zijn bezwaren heeft toegelicht. Bij het thans bestreden besluit van 31 mei 2007 heeft verweerder in navolging van het advies van 7 mei 2007 van de Adviescommissie, de bezwaren van eiser ongegrond verklaard.

2.7 Verweerder voert aan dat de samenloop van geconstateerde feiten en omstandigheden, waarbij eiser in zijn functionele contacten met [S] de grenzen van zijn functie op onacceptabele wijze heeft overschreden, ernstig en herhaald plichtsverzuim oplevert.

Aan dit plichtsverzuim heeft verweerder de volgende gedragingen van eiser ten grondslag gelegd:

- eiser heeft zich als belangenbehartiger van [S] opgesteld door [S] te adviseren over de inhoud van haar bezwaarschrift;
- eiser heeft naar [S] uitspraken gedaan over de mate van haar verwijtbaarheid;
- eiser heeft aan [S] verklaard dat er na de bezwaarfase geen sprake zou zijn van boeteplegging;

- door eisers handelen in strijd met artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet, de regels zoals opgenomen in de AI-gedragscode en zoals verduidelijkt in de integriteitsregels 'Kernwaarden integriteit', heeft zijn zoon toegang gekregen tot gegevens waarover eiser uit hoofde van zijn functie beschikte. Eiser heeft zich in niet gehouden aan de eed die hij heeft afgelegd bij het ontvangen van zijn BOA-pas;
- eiser heeft gehandeld in strijd met artikel 61 ARAR, door geen melding te maken van zijn nevenwerkzaamheden, welke activiteiten bij melding, gelet op de schijn van belangenverstrengeling zouden zijn verboden;
- aan eiser is al eerder bij besluit van 2 november 2005 wegens plichtsverzuim een disciplinaire maatregel opgelegd.

2.8 Met betrekking tot dit gestelde plichtsverzuim heeft eiser in beroep de volgende standpunten ingenomen:

- ten aanzien van het optreden als belangenbehartiger van [S] door te adviseren over de inhoud van het bezwaarschrift, uitspraken te doen over de mate van verwijtbaarheid en te verklaren dat er na de bezwaarfase geen sprake zal zijn van boeteoplegging voert eiser aan dat hij eenmalig heeft willen meedenken met een bedrijfje dat hard en oneerlijk door de door hem uitgevoerde inspectie is getroffen. Hij had dat niet moeten doen en heeft verkeerd gehandeld, doch deze inschattingfout dient hem niet zo zwaar te worden aangerekend;
- ten aanzien van het handelen in strijd met de voorschriften in zake het niet afschermen van gegevens waarover eiser uit hoofde van zijn functie beschikte, heeft eiser gesteld dat hij geen kennis draagt van eventueel van toepassing zijnde voorschriften in deze en dat hem dit handelen derhalve niet kan worden toegerekend;
- eiser onderschrijft verder dat hij nevenwerkzaamheden heeft verricht in de vorm van het kosteloos verrichten van documentcontroles. Hij beschouwt dit als een preventieve taak en vermag niet in te zien op welke wijze de onafhankelijkheid dan wel de objectiviteit van de Arbeidsinspectie hierdoor in het gedrang kan komen.

2.9 In artikel 50, eerste lid, van het ARAR is bepaald dat de ambtenaar gehouden is de uit zijn functie voortvloeiende plichten nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen, zoals een goed ambtenaar betaamt.

Ingevolge artikel 61 van het ARAR is de ambtenaar verplicht opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken. Ingevolge het vierde lid van dit artikel is het de ambtenaar verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Ingevolge artikel 80, eerste lid, van het ARAR kan de ambtenaar, die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, deswege disciplinair worden gestraft.

Ingevolge het tweede lid van dit artikel omvat plichtsverzuim zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, hetwelk een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Artikel 81, eerste lid, van het ARAR geeft een opsomming van de disciplinaire straffen die door het bevoegd gezag kunnen worden opgelegd. De zwaarste van deze straffen is ontslag (artikel 81, eerste lid, aanhef en onder I).

Ingevolge artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet is de ambtenaar verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.

2.10 Verweerder heeft het ontslagbesluit gebaseerd op meerdere aan eiser verweten gedragingen, die samen volgens verweerder ernstig plichtsverzuim opleveren.

De rechtbank overweegt als volgt.

2.11 Voor een juiste vervulling van de functie inspecteur van de Arbeidsinspectie, zijn onafhankelijkheid en integriteit vereist. Een inspecteur dient gepaste afstand te houden van ondernemingen die onder zijn controlegebied vallen. Door [S] in vergaande mate te adviseren over de inhoudelijke aspecten van een in te dienen bezwaarschrift, zich uit te spreken over de mate van verwijtbaarheid van [S] en te verklaren dat, indien zijn aanwijzingen worden opgevolgd, na de bezwaarfase geen sprake meer zal zijn van boeteoplegging, heeft eiser zich in het algemeen en tegenover [S] in het bijzonder, in een positie geplaatst welke zijn onafhankelijkheid aantast en die de indruk van misbruik van zijn ambtelijke functie kan wekken. Daarmee heeft eiser schade aan zijn integriteit en onafhankelijkheid toegebracht en de dienst Arbeidsinspectie in diskrediet gebracht.

In hetgeen door eiser is aangevoerd, te weten dat hij eenmalig heeft willen meedenken met een bedrijfje dat hard en oneerlijk door de door hem uitgevoerde inspectie is getroffen, wordt geen grond gezien om te oordelen dat verweerder deze gedragingen niet heeft kunnen aanmerken als plichtsverzuim.

2.12 Eiser heeft niet ontkend dat zijn zoon op zijn thuiswerkplaats toegang heeft gekregen tot gegevens waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikte. Het afschermen van inspectiegegevens voor derden behoort tot de elementaire beroepsnormen die gelden voor de functie van inspecteur. Eiser dient zich daarvan zonder meer bewust te zijn. Door dat niet te doen heeft eiser gehandeld in strijd artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet en de regels zoals opgenomen in de AI-gedragscode, zoals verduidelijkt in de integriteitsregels 'Kernwaarden integriteit', waardoor hij zich ook op dit punt schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim.

2.13 Ten aanzien van het verrichten van nevenactiviteiten, al dan niet bezoldigd, bestaande uit documentcontroles voor bedrijven, kan er sprake zijn van mogelijke belangenverstrengeling. Deze door eiser verrichte nevenactiviteiten kunnen niet worden gescheiden van zijn verantwoordelijkheden als inspecteur. Daardoor wordt een situatie in het leven geroepen waarin de vrijheid en de objectiviteit van eisers ambtelijk handelen voor gerede twijfel vatbaar is bij degenen die aan zijn inspecties zijn onderworpen. De kans op ongewenste beeldvorming is niet ondenkbaar. Met zijn opvatting dat het hier gaat om preventieve werkzaamheden miskent eiser dat hij door het verrichten van die werkzaamheden in de situatie kan komen te verkeren dat hij, dan wel zijn collega's, te eniger tijd met de resultaten van die nevenwerkzaamheden kunnen worden geconfronteerd. Niet onbelangrijk is verder dat eiser deze nevenwerkzaamheden onder meer verricht voor het uitzendbureau van zijn zoon, waardoor mogelijke belangverstrengeling niet is uit te sluiten. Ingevolge artikel 61 van het ARAR is niet van belang dat die nevenactiviteiten zonder betaling zijn verricht.

In hetgeen eiser in zoverre in beroep heeft aangevoerd worden geen redenen gevonden om deze gedragingen niet aan te merken als plichtsverzuim. Voor zover eiser heeft gesteld dat andere medewerkers van de Arbeidsinspectie ook nevenwerkzaamheden verrichten, heeft verweerder genoegzaam uiteen gezet dat het gaat om duidelijk omlijnde en in aard beperkte nevenwerkzaamheden, waarvoor verweerder in die specifieke gevallen toestemming heeft verleend.

De rechtbank merkt nog op dat eiser door deze nevenwerkzaamheden te verrichten, zowel het in het vierde lid van artikel 61 van het ARAR neergelegde verbod om nevenwerkzaamheden te verrichten, als de in het eerste lid van artikel 61 van het ARAR neergelegde meldingsplicht heeft geschonden.

2.14 Met betrekking tot de vraag of het plichtsverzuim aan eiser toerekenbaar is, overweegt de rechtbank dat eiser heeft aangevoerd dat hij heeft willen meedenken met een bedrijfje dat hard en oneerlijk door de door hem uitgevoerde inspectie is getroffen.

Naar het oordeel van de rechtbank wordt eiser daarmee echter niet verontschuldigd. Het willen meedenken vormt geen vrijbrief om de vereiste distantie die eiser als inspecteur in acht heeft te nemen, niet te bewaren. Eiser heeft zich in deze onvoldoende bewust getoond van de uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen en de integriteit die van hem verwacht wordt.

Van eiser mag voorts worden verwacht dat hij thuis op betrouwbare en integere wijze met de gegevens afkomstig van de door hem gecontroleerde bedrijven omgaat. Eisers betoog dat hij geen kennis had van eventueel daarop van toepassing zijnde voorschriften waardoor hem dit handelen niet kan worden toegerekend, kan niet worden gevolgd. Eiser dient op de hoogte te zijn, dan wel zich te stellen, van de voor hem geldende verplichtingen. Ook al zou hij niet op die regels zijn gewezen, hetgeen de rechtbank niet aannemelijk voorkomt, dient het eiser zonder meer duidelijk te zijn dat hij de uit zijn inspecties afkomstige gegevens bij hem thuis behoort af te schermen. Dit vloeit rechtstreeks voort uit het bepaalde in artikel 125a van de Ambtenarenwet en aan de algemene regel opgenomen in artikel 50 van het ARAR dat eiser zich dient te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

In hetgeen eiser in beroep heeft aangevoerd kunnen geen argumenten gevonden worden op grond waarvan zou moeten worden aangenomen dat het plichtsverzuim eiser niet of in verminderde mate zou moeten worden aangerekend.

2.15 Uit het voorgaande volgt dat verweerder bevoegd was eiser een disciplinaire straf op te leggen. De rechtbank is van oordeel dat verweerder, mede in aanmerking genomen de eerdere opgelegde disciplinaire maatregel, het plichtsverzuim in dit geval terecht heeft aangemerkt als ernstig plichtsverzuim. Na afweging van de daartoe in aanmerking te nemen belangen heeft verweerder in redelijkheid kunnen besluiten eiser op grond van de combinatie van dit plichtsverzuim te straffen met de straf van onvoorwaardelijk ontslag.

Anders dan eiser stelt, kan dit plichtsverzuim hem zwaar worden aangerekend. Het betreft gedragingen die getuigen van niet integer functioneren, wat in de functie van inspecteur bij de Arbeidsinspectie van zwaarwegende betekenis is. Om redenen van algemeen belang moet grote betekenis worden gehecht aan de betrouwbaarheid en onkreukbaarheid van juist de ambtenaar die als tussenschakel tussen de overheid en het bedrijfsleven fungeert.

2.16 Hetgeen door eiser in beroep is aangevoerd kan dan ook niet leiden tot vernietiging van het bestreden besluit. Het beroep is ongegrond. Voor een proceskostenveroordeling bestaat geen aanleiding.

Beslissing

De rechtbank Utrecht,

recht doende,

verklaart het beroep ongegrond.

Aldus vastgesteld door mr. S. Wijna als voorzitter en mrs. H.J.H. van Meegen en R.M. Crowe als leden en in het openbaar uitgesproken op 25 april 2008.

De griffier: De voorzitter:

mr. J.J.A.G. van der Bruggen mr. S. Wijna

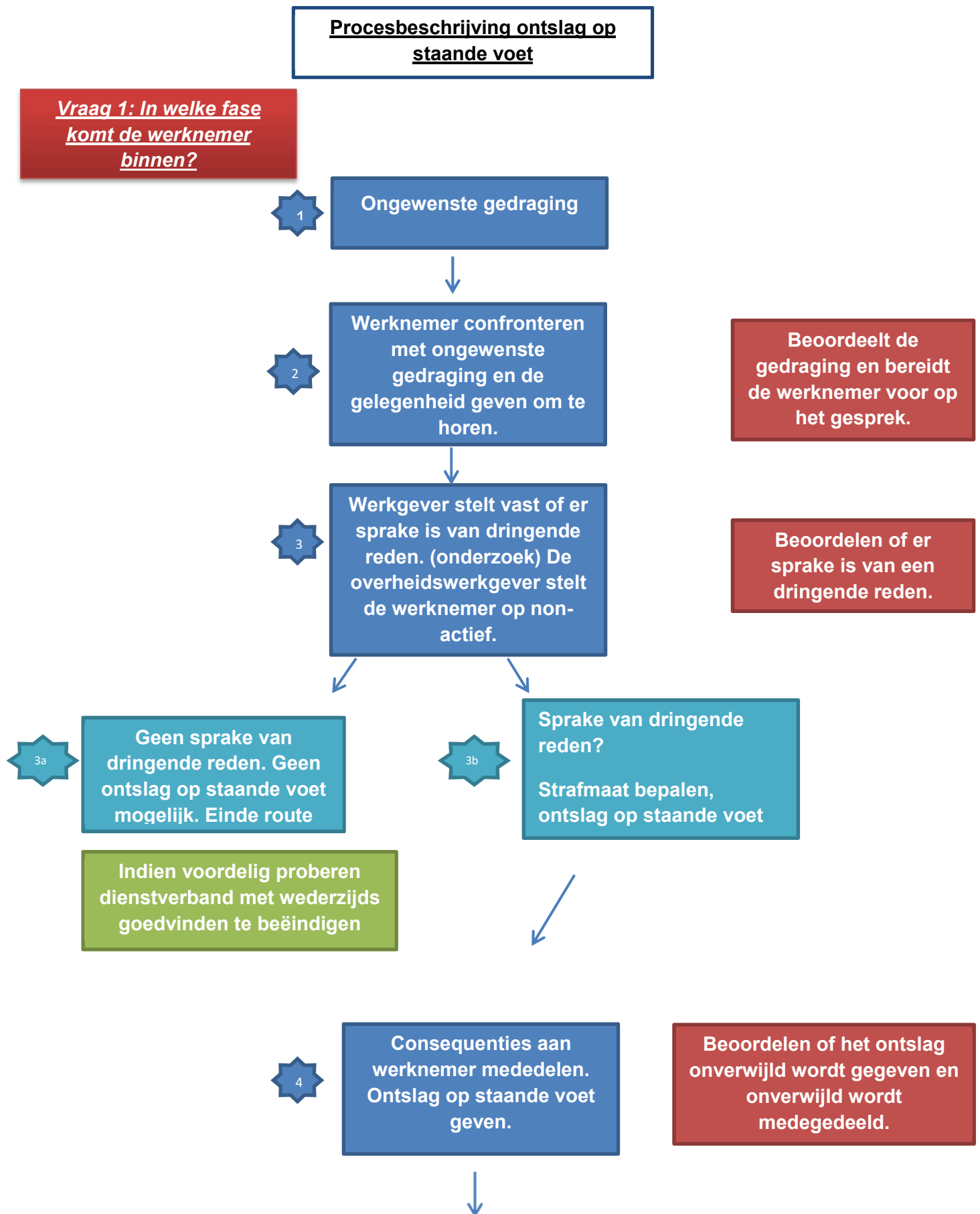
Afschrift verzonden op:

Tegen deze uitspraak staat, binnen zes weken na de dag van bekendmaking hiervan, voor belanghebbenden hoger beroep open bij de Centrale Raad van Beroep, Postbus 16002, 3500 DA Utrecht.

Let wel:

Ook als u in deze uitspraak (gedeeltelijk) in het gelijk bent gesteld, kan het van belang zijn hoger beroep in te stellen voor zover de rechtbank gronden uitdrukkelijk en zonder voorbehoud heeft verworpen en u daar niet in wilt berusten.

Bijlage 5 Procesbeschrijving ontslag op staande voet



Ontslagbrief m.b.t. ontslag op staande voet per aangetekende post aan werknemer versturen.

Nagaan of opgegeven reden aan te merken is als dringende reden.

5

Werkgever controleert of ontslagbrief is ontvangen.

Jurist vraagt het dossier van de werknemer op bij de werkgever. Inclusief functionerings- en beoordelingsgesprekken

6

Kantonrechter verzoeken de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen.

Kort geding en/ of ontbindingen tot zover vereist opstarten.

Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het gegeven ontslag op staande voet kan hij verzoeken aan de kantonrechter om de opzegging te vernietigen. Binnen 2 maanden na ontslag.

7

Uitspraak kantonrechter

Gelijktijdig een kort geding starten bij de kantonrechter.

Indien niet verenigbaar met uitspraak kantonrechter, in hoger beroep gaan bij het Hof. Binnen 3 maanden na uitspraak.

8

Uitspraak Hof

Gelijktijdig een kort geding starten bij de kantonrechter.

Indien niet verenigbaar met uitspraak hof, in cassatie gaan bij de Hoge Raad Binnen 3 maanden na uitspraak.

9

Uitspraak Hoge Raad

Legenda:

-  Handeling jurist RPH-advocaten
-  Procesverloop ontslag op staande voet
-  Proces buiten hoofdzaak
-  Tussenhandeling met uitstroom mogelijkheid
-  Fase aanduiding

Bijlage 6 Belangrijke termijnen

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst

Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst wegens:	Art. 7:671 BW jo. art. 7:681 lid 1 onderdeel a BW jo.	Twee maanden na einde arbeidsovereenkomst	Verzoekschrift indienen bij kantonrechter	- Vervaltermijnen - Termijn kan niet worden verkort op grond van art. 3:55 BW
- ontbreken instemming werknemer;	art. 7:686a lid 4 onderdeel a BW			
- ontbreken toestemming UWV of ontslagcommissie;				
- ontbreken dringende reden;				

Herstel arbeidsovereenkomst

Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Herstel arbeidsovereenkomst wegens opzegging in strijd met art. 7:669 BW	Art. 7:682 lid 1 onderdeel A of lid 2 onderdeel a BW jo. art. 7:686a lid 4 onderdeel a BW.	Twee maanden na einde arbeidsovereenkomst	Verzoekschrift indienen bij kantonrechter	- Vervaltermijnen

Hoger Beroep

Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 671b en 671c, of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de artikelen 677, lid 4, en 681 of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682, hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld.	Art. 7:683 lid 1 BW	Drie maanden te rekenen van de dag van de uitspraak van het vonnis. Art. 339 Rv.	Verzoekschrift indienen bij het hof.	- Schorst de tenuitvoerlegging niet

Cassatie

Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 671b en 671c, of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de artikelen 677, lid 4, en 681 of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682, hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld.	Art. 7:683 lid 1 BW	Drie maanden te rekenen van de dag van de uitspraak van het vonnis. Art. 339 Rv.	Verzoekschrift indienen bij de Hoge Raad	- Schorst de tenuitvoerlegging niet

Vergoedingen

Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Billijke vergoeding in plaats van vernietiging van opzegging of herstel arbeidsovereenkomst	Art. 7:681 lid 1 onderdeel a BW of art. 7:682 lid 1 onderdeel b, c, lid 2 onderdeel b, lid 3 onderdeel a of onderdeel b, BW jo. art. 7:686a lid 4 onderdeel a BW	Twee maanden na einde arbeidsovereenkomst	Verzoekschrift indienen bij kantonrechter	- Vervaltermijnen - Bij billijke vergoeding in plaats van herstel veelal ernstig verwijtbaar handelen of nalaten vereist;
Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Transitievergoeding, mits ten minste 24 maanden in dienst	Art. 7:673 BW tot en met 7:673d BW jo. art. 7:686a lid 4 onderdeel b BW	Drie maanden na einde arbeidsovereenkomst	Verzoek indienen bij kantonrechter	- Vervaltermijn
Omschrijving	Grondslag	Termijn	Actie	Bijzonderheden
Vergoeding wegens door opzet of schuld aan de wederpartij gegeven dringende reden voor opzegging	Art. 7:677 lid 2 BW jo. art. 7:686a lid 4 onderdeel a BW	Twee maanden na einde arbeidsovereenkomst	Verzoek indienen bij kantonrechter	- Vervaltermijn