

Aan de Fractie Van Schoonhoven

Domein	:	Ons kenmerk	:
Team	:	Zaaknummer	:
Contactpersoon	:	Uw brief van	: 4 november 2020
		Uw kenmerk	:
Bijlage(n)	:	Verzenddatum	: 1 december 2020

Onderwerp : Beantwoording raadvragen Fractie Van Schoonhoven

Geachte heer Van Schoonhoven,

U heeft vragen gesteld naar aanleiding van de brief van het bestuur van de Werkorganisatie BUCH aan het college en de raad van Castricum d.d. 3 november 2020. Hieronder herhalen wij uw vragen en beantwoorden wij deze.

Zaak gebonden vragen:

1. Wij willen graag weten hoe deze zaak exact in elkaar zit. Wat is/was het wel of niet vermeende probleem?

Antwoord:

Voor het antwoord op deze vraag verwijst het college naar de uitspraak van de kantonrechter in Haarlem van 26 oktober 2020 die is gepubliceerd op [rechtspraak.nl](https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBNHO:2020:8982).

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBNHO:2020:8982>.

2. Op basis waarvan, op welke constatering c.q. op welk onderzoek is het ontslag op staande voet gebaseerd?

Antwoord:

Het bestuur van de Werkorganisatie BUCH heeft op basis van het onderzoeksrapport van Hoffmann het ontslagbesluit genomen.

Achterliggende omgangsvormen binnen organisatie gebonden vragen:

1. Welke procedures c.q. welk protocol wordt gebruikt om vermeende fraudezaken na constatering c.q. na een vermoeden, aanhangig te maken op het niveau werknemer en op het niveau organisatie?

Antwoord:

Het college heeft vernomen dat de Werkorganisatie BUCH de Regeling 'Melden vermoeden

Misstanden' heeft en dat de werknemers van de Werkorganisatie BUCH een ambtseed of belofte afleggen en er een gedragscode geldt.

2. Welk BUCH gremium beoordeelt intern of de geconstateerde vermoedens correct zijn en hoe met de consequenties daarvan omgegaan wordt?

Antwoord:

In dit geval heeft Hoffmann in opdracht van het bestuur van de Werkorganisatie BUCH (hierna: BUCH bestuur) het onderzoek gedaan. Het BUCH bestuur heeft op grond van dit onderzoeksrapport de beslissing genomen om over te gaan tot ontslag.

Leereffecten van deze fout gelopen casus:

1. Wat zijn de leereffecten van dit kennelijke verkeerd beoordelen van een vermeende fraudezaak.

Antwoord:

Eerst nadat alle procedures zijn afgewikkeld, kan worden gezegd of er sprake is van leereffecten en zo ja, welke.

Management reflectie normen vragen:

1. En wij willen weten hoe met degenen die deze zaak kennelijk verkeerd beoordeeld hebben omgegaan zal worden. Wij nemen aan dat 'onschuldig veroordelen' van medewerkers niet kan leiden tot 'geen gevolgen' voor betrokkenen. Kortom, welke organisatorische, normen, protocol, andere aanpassingen gaan er doorgevoerd worden en wanneer?

Antwoord:

Eerst nadat alle procedures zijn afgewikkeld, kan worden gezegd of er aanpassingen noodzakelijk zijn en zo ja, welke.

Vervolgtraject omgaan met onterecht ontslagen werknemer:

1. De ambtenaar is kennelijk ten onrechte beschuldigd. Waarom keert hij niet terug? Op eigen verzoek?

Antwoord:

Zie de uitspraak waarnaar het college hiervoor heeft verwezen. Hieruit blijkt dat de werknemer de kantonrechter niet heeft gevraagd om het ontslag te vernietigen. In plaats daarvan heeft de werknemer de kantonrechter gevraagd om toekenning van een vergoeding met instandlating van het ontslag. Hierdoor heeft de werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst per de ontslagdatum zodat de werknemer niet terugkeert.

2. Of zijn er vanuit de organisatie zelf redenen om hem niet terug te laten komen?

Antwoord:

Zie het vorige antwoord.

3. Is het niet terug kunnen komen gekoppeld aan het willen voorkomen van bijvoorbeeld gezichtsverlies door leidinggevenden?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 1.

4. Waarom vertrekt degene die de zaak kennelijk onterecht aanhangig heeft gemaakt niet? Wie binnen de gemeentelijke organisatie is verantwoordelijk voor de affaire? Wat is de manier waarop met die mijnheer/mevrouw, (wij nemen aan leidinggevende) wordt omgegaan? Vertrekt deze mijnheer of mevrouw ook? Met of zonder vergoeding? Kortom, wat heeft hier gespeeld, hoe is deze zaak beoordeeld en wat gebeurt er met degene(n) die kennelijk volledig verkeerd geoordeeld c.q. bestuurd hebben?

Antwoord:

Het college deelt niet uw mening dat de zaak kennelijk onterecht aanhangig is gemaakt. Dat de rechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, betekent niet dat er niets aan de hand was.

Vervolgtraject rehabilitatie ex-medewerker in pers:

1. De brief geeft aan dat een rectificatie op intranet gedaan moet worden. Dit klinkt ons wat 'erg mager' in de oren.

Antwoord:

Dit is waartoe de kantonrechter de Werkorganisatie BUCH o.a. heeft veroordeeld.

2. Hoe wordt deze ambtenaar communicatief in de BUCH-regio in de alle daarbinnen actieve media gerehabiliteerd?

Antwoord:

Niet. De kantonrechter heeft het verzoek van de werknemer daartoe afgewezen.

3. Welke uitingen komen er in welke persmedia omdat intranet niet voldoende is? En wat is de inhoud, toon en motivatie in deze uitingen?

Antwoord:

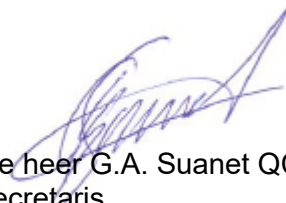
Zie beantwoording vraag hierboven.

4. Hoe wordt de ex-medewerker (ervan uitgaande dat hij niet meer terugkomt) bij de inhoud van deze communicatie betrokken?

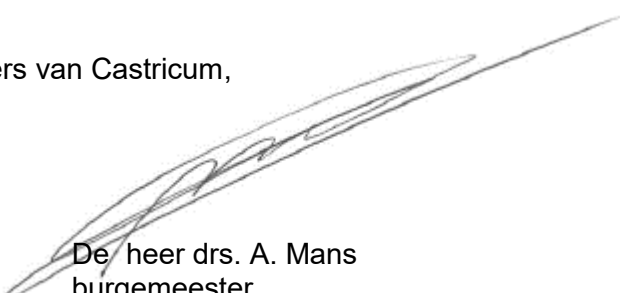
Antwoord:

Zie beantwoording vraag hierboven.

Met vriendelijke groet,
namens burgemeester en wethouders van Castricum,



De heer G.A. Suanet QC
secretaris



De heer drs. A. Mans
burgemeester

Limmen, 4 november 2020

Onderwerp: Reactie Van Schoonhoven op brief inzake fraudezaak BUCH

Geacht college,

De ontvangen brief m.b.t. de affaire [REDACTED] kan op allerlei verschillende manieren uitgelegd worden. De brief roept daardoor meerdere vragen op.

Om rechtsgeldig op staande voet ontslagen te kunnen worden is wettelijk vereist dat de werkgever een overtuigende dringende reden kan aanvoeren. Dat kan zijn diefstal, fraude en/of geweld. De feiten en gronden die de werkgever gebruikt om een medewerker op staande voet te ontslaan moet de werkgever kunnen bewijzen. Voldoet het ontslag op staande voet hieraan niet, dan is het onterecht. Uw brief suggereert, omdat er een schadevergoeding moet worden uitgekeerd, er sprake is van een onterecht ontslag.

Een onterecht ontslag heeft enorme consequenties voor de betreffende werknemer. Zelfs als zijn/haar onschuld bewezen is, wat hier het geval lijkt te zijn, is de werknemer voor de rest van zijn/haar werkzame leven 'getekend'. Waar rook is is vuur. Bij een ambtelijke organisatie zal een dergelijke werknemer waarschijnlijk ondanks het kennelijke gelijk, niet makkelijk aan werk komen. Als dat wel zo is zal de werknemer waarschijnlijk niet in hetzelfde werkterrein aan het werk kunnen.

Kortom, een (lerende) organisatie die een werknemer verkeerd behandelt zal intern de casus evalueren op management niveau, zal vervolgens alle procedures tegen het licht houden en waar nodig aanpassen of herzien.

Het managementniveau en de manager(s) die deze verkeerde veronderstellingen te snel en kennelijk te onzorgvuldig hebben uitgevoerd zullen qua reasons why tegen het licht moeten worden gehouden. Dit kan door een interne commissie gebeuren cq een onafhankelijke derde. Hiervan - deze organisatorische zelfreflectie - zien wij niets terug in de kennisgeving die wij ontvangen hebben. Dat verbaast ons. Vandaar deze vragen.

Zaak gebonden vragen:

- Wij willen graag weten hoe deze zaak exact in elkaar zit. Wat is/was het wel of niet vermeende probleem?
- Op basis waarvan, op welke constatering(en) c.q. op welk onderzoek is het ontslag op staande voet gebaseerd?

Achterliggende omgangsvormen binnen organisatie gebonden vragen:

- Welke procedures c.q. welk protocol wordt gebruikt om vermeende fraudezaken na constatering c.q. na een vermoeden, aanhangig te maken op het niveau werknemer en op het niveau organisatie?

- Welk BUCH gremium beoordeelt intern of de geconstateerde vermoedens correct zijn en hoe met de consequenties daarvan omgegaan wordt?

Leereffecten van deze fout gelopen casus:

- Wat zijn de leereffecten van dit kennelijke verkeerd beoordelen van een vermeende fraudezaak.

Management reflectie normen vragen:

- En wij willen weten hoe met degenen die deze zaak kennelijk verkeerd beoordeeld hebben omgegaan zal worden. Wij nemen aan dat 'onschuldig veroordelen' van medewerkers niet kan leiden tot 'geen gevolgen' voor betrokkenen. Kortom, welke organisatorische, normen, protocol, andere aanpassingen gaan er doorgevoerd worden en wanneer?

Vervolgtraject omgaan met onterecht ontslagen werknemer:

- De ambtenaar is kennelijk ten onrechte beschuldigd. Waarom keert hij niet terug? Op eigen verzoek?
- Of zijn er vanuit de organisatie zelf redenen om hem niet terug te laten komen?
- Is het niet terug kunnen komen gekoppeld aan het willen voorkomen van bijvoorbeeld gezichtsverlies door leidinggevendenden?
- Waarom vertrekt degene die de zaak kennelijk onterecht aanhangig heeft gemaakt niet? Wie binnen de gemeentelijke organisatie is verantwoordelijk voor de affaire? Wat is de manier waarop met die mijnheer/mevrouw, (wij nemen aan leidinggevende) wordt omgegaan? Vertrekt deze mijnheer of mevrouw ook? Met of zonder vergoeding? Kortom, wat heeft hier gespeeld, hoe is deze zaak beoordeeld en wat gebeurt er met degene(n) die kennelijk volledig verkeerd geoordeeld c.q. bestuurd hebben?

Vervolgtraject rehabilitatie ex-medewerker in pers:

De brief geeft aan dat een rectificatie op intranet gedaan moet worden. Dit klinkt ons wat 'erg mager' in de oren. Omdat deze zaak in het voortraject uitgebreid, luid en zeer duidelijk in diverse publieksgerichte media heeft gestaan en de betrokkene fors 'veroordeeld' is in deze media. De media zijn in dit geval aangestuurd en geïnformeerd door de BUCH-organisatie. Weliswaar is de naam van de betrokkene anoniem gehouden maar op dit moment zijn alle persoonsgegevens bekend.

- Hoe wordt deze ambtenaar communicatief in de BUCH-regio in de alle daarbinnen actieve media gerehabiliteerd?
- Welke uitingen komen er in welke persmedia omdat intranet niet voldoende is? En wat is de inhoud, toon en motivatie in deze uitingen?

- Hoe wordt de ex-medewerker (ervan uitgaande dat hij niet meer terugkomt) bij de inhoud van deze communicatie betrokken?

Dank, Leo van Schoonhoven

Namens Fractie Van Schoonhoven/Burger - forum