

Besluit van Gedeputeerde Staten van de provincie Groningen houdende regels omtrent nevenwerkzaamheden Besluit nevenwerkzaamheden

Dit besluit is door Gedeputeerde Staten vastgesteld op 5 november 2002 (nr. 2002-13.727/2)
Besluit nevenwerkzaamheden

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

Medewerker : de ambtenaar, als bedoeld in artikel 1.1 CAP 2018;

Nevenwerkzaamheid: elke werkzaamheid die de medewerker verricht anders dan uit hoofde van zijn functie, voor anderen of voor zichzelf en tegen of zonder vergoeding;

Directeur : het MT-lid belast met de portefeuille waarin opgenomen de afdeling waar de medewerker werkzaam is;

Gedeputeerde staten : gedeputeerde staten van Groningen, dan wel namens hen de directeur.

Artikel 2

1. De medewerker is verplicht elke nevenwerkzaamheid schriftelijk te melden aan zijn directeur, indien de nevenwerkzaamheid de belangen van de dienst, voor zover deze in verband staan met zijn functie vervulling, kan raken. Indien de medewerker zelf directeur is, meldt hij zo'n nevenwerkzaamheid bij Gedeputeerde Staten.
2. Indien de medewerker twijfelt of de meldingsplicht, bedoeld in het eerste lid, van toepassing is bespreekt de medewerker de eventuele melding met zijn directeur respectievelijk met een lid van Gedeputeerde Staten.

Artikel 3

De in artikel 2, eerste lid, bedoelde opgave bevat de volgende gegevens:

- a. de naam van de medewerker;
- b. zijn ambtelijke functie;
- c. de aard van de nevenwerkzaamheden;
- d. het verband tussen die werkzaamheden en zijn functie vervulling;
- e. de naam van de natuurlijke persoon of rechtspersoon ten behoeve van wie de nevenwerkzaamheden, worden of zullen worden verricht.

Artikel 4

Gedeputeerde Staten registreren de melding in een voor hen en de medewerkers toegankelijk dossier en in het persoonsdossier van de betreffende medewerker.

Artikel 5

1. Het is de medewerker verboden een nevenwerkzaamheid 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 functie vervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.
2. Het in het eerste lid bedoelde verbod is in elk geval van toepassing, indien:
 - a. de medewerker niet-openbare informatie, waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt, kan gebruiken ten behoeve van personen of instanties die van het provinciaal bestuur of van een besluit van het provinciaal bestuur afhankelijk zijn op het gebied waarop die functie betrekking heeft;
 - b. de medewerker niet-openbare informatie kan gebruiken ten behoeve van personen of instanties die activiteiten verrichten die in strijd kunnen komen met het provinciaal beleid op het gebied van die functie;
3. de nevenwerkzaamheid de beschikbaarheid voor de vervulling van zijn functie vermindert.
4. Gedeputeerde Staten kunnen ontheffing verlenen van het verbod, bedoeld in het eerste lid, onder het stellen van voorschriften aan de manier waarop de nevenwerkzaamheid wordt verricht. Indien de medewerker geen directeur is, kan de directeur namens Gedeputeerde Staten ontheffing van het verbod verlenen.
5. Bij verlening van een ontheffing, bedoeld in het derde lid, worden de voorschriften aan de medewerker bekendgemaakt en in de in artikel 4 bedoelde dossiers vermeld.

Artikel 6

1. Indien een nevenwerkzaamheid naar het oordeel van Gedeputeerde Staten, dan wel namens hen de directeur, met inachtneming van artikel 8 en 9 is verboden, wordt dit de medewerker schriftelijk meegedeeld.
2. Door of namens Gedeputeerde Staten wordt de mededeling vermeld in de in artikel 4 bedoelde dossiers.

Artikel 7

De weigering van medewerker om:

- de nevenwerkzaamheden, na de mededeling dat deze verboden is, neer te leggen;
- te handelen in overeenstemming met de voorschriften die zijn verbonden aan het verrichten van een aangemelde nevenwerkzaamheid, wordt beschouwd als plichtsverzuim.

Artikel 8

Bij de vervulling van zijn functie en bij de verrichting van zijn nevenwerkzaamheden dragen zowel de medewerker als degene die door een derde belast wordt met het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van en onder toezicht van het provinciaal bestuur, er zorg voor dat hun handelen steeds gericht is op het voorkomen van:

- a. onoirbare belangenverstrengeling;
- b. botsing van belangen;
- c. schade aan de provinciale belangen;
- d. schade ten aanzien van het ambt;
- e. onvoldoende beschikbaarheid voor de vervulling van de functie.

Artikel 9

Bij de invulling van de in artikel 8 bedoelde zorgplicht houden zowel de medewerker als degene die door een derde belast wordt met het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van en onder toezicht van het provinciaal bestuur, rekening met:

- a. de plaats van hun functie in de organisatie;
- b. de aard van hun contacten met derden;
- c. het karakter van hun nevenwerkzaamheden;
- d. de reputatie van organisatie of de branche waarin de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- e. de vraag of zich in belangrijke mate publieke effecten kunnen voordoen waardoor op zichzelf aanvaardbare werkzaamheden toch negatief kunnen worden beoordeeld;
- f. de zwaarte van de nevenwerkzaamheden.

Artikel 10

Door of namens Gedeputeerde Staten wordt, na verkregen toestemming, middels terinzagelegging overgegaan tot openbaarmaking van de door de directeurs, de griffier der staten en de afdelingshoofden gemelde en geregistreerde nevenfuncties.

Artikel 11

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na publicatie in het provinciaal blad.

Artikel 12

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit nevenwerkzaamheden.

TOELICHTING

Artikel 1

In dit artikel is een klein aantal begripsbepalingen opgenomen.

Het begrip medewerker is beperkt tot degenen die krachtens aanstelling of arbeidsovereenkomst in de provinciale organisatie werkzaam zijn. Uitzendkrachten en andere tijdelijke medewerkers, die bij een derde in dienst zijn, vallen dan ook niet onder het medewerkerbegrip. Wel is de groep tijdelijke medewerkers onder de werking van artikel 8 en 9 gebracht, omdat integer handelen gevraagd moet worden van allen die in de provinciale organisatie werkzaam zijn.

De uitzendkrachten en aanverwante tijdelijke medewerkers kunnen echter niet verplicht worden een melding te doen en zich te houden aan het verbod om een bepaalde nevenwerkzaamheid te verrichten, omdat zij niet in dienst zijn van de provincie Groningen, maar bijvoorbeeld bij een uitzendbureau.

Wanneer een ongewenste nevenactiviteit wordt geconstateerd, zal de direct leidinggevende kunnen aandringen op beëindiging van die nevenactiviteit. Wanneer de nevenactiviteit niet wordt beëindigd, is beëindiging van de inlening van betrokkene gerechtvaardigd.

Het begrip "nevenwerkzaamheid" is ruim geformuleerd. Het gaat zowel om betaalde als onbetaalde werkzaamheden, zowel voor zichzelf als voor anderen. In beginsel is een nevenwerkzaamheid niet verboden en in veel gevallen juist toe te juichen.

Verder zijn "directeur" en "gedeputeerde staten" gedefinieerd, om het mandaat dat de directeur in deze regeling wordt verstrekt tot uitdrukking te laten komen.

Artikel 2

In dit artikel is de meldingsplicht geregeld. Niet alle nevenactiviteiten hoeven te worden gemeld; de melding is alleen verplicht wanneer de nevenwerkzaamheid in verband staat met de vervulling van de functie of anderszins de provinciale belangen kan raken.

Van nevenwerkzaamheden die gemeld moeten worden **kan** bijvoorbeeld sprake zijn als:

- A. het ambtenaar-zijn van de medewerker of de aard van diens ambtelijke werkzaamheden van invloed is of is geweest op het verkrijgen van de nevenwerkzaamheden;
- B. de aard van de nevenwerkzaamheden overeenkomt met de ambtelijke werkzaamheden van de medewerker;
- C. de medewerker in zijn ambtelijke functie werkzaam is op hetzelfde werkterrein;
- D. de medewerker bij de nevenwerkzaamheden gebruik maakt van gegevens die hij in zijn ambtelijke functie heeft verkregen;
- E. de medewerker bij het verrichten van de nevenwerkzaamheden te maken heeft of krijgt met natuurlijke of rechtspersonen met wie hij in zijn ambtelijke functie eveneens te maken heeft;
- F. de nevenwerkzaamheden niet in overeenstemming zijn met het aanzien van het ambt van de medewerker of het aanzien van de afdeling;
- G. de nevenwerkzaamheden kunnen leiden tot slechte collegiale verhoudingen;
- H. het tijdsbeslag dat is gemoeid met de nevenwerkzaamheden van negatieve invloed kan zijn op de beschikbaarheid van de medewerker voor het vervullen van zijn functie of kan leiden tot overbelasting, of
- I. de natuurlijke of rechtspersoon, voor wie de werkzaamheden worden of zullen worden verricht, niet te goeder naam en faam bekend staan.

Bij twijfel of de nevenwerkzaamheid gemeld moet worden kan de medewerker overleg plegen met zijn directeur of met een lid van Gedeputeerde Staten. Het lid van Gedeputeerde Staten dat daarvoor het eerst in aanmerking komt is de portefeuillehouder personeelszaken. Een directeur kan immers functioneel onder meer dan een gedeputeerde vallen.

Een melding wordt bij de directeur gedaan; wanneer de medewerker zelf directeur is meldt hij zijn nevenwerkzaamheid bij Gedeputeerde Staten.

Artikel 3 en 4

De melding wordt geregistreerd en opgenomen in een dossier, waarin iedere medewerker inzage kan krijgen. De directeur is hiermee belast namens Gedeputeerde Staten. Wanneer het een nevenwerkzaamheid van een directeur betreft, zorgen Gedeputeerde Staten voor registratie van de melding. Registratie is nodig voor het houden van een overzicht van de nevenfuncties. Daarnaast gaat er van de registratie een lerend effect uit voor de beoordeling van toekomstige gevallen.

Wij kiezen voor registratie van nevenfuncties in een dossier dat iedere medewerker kan inzien. Een vertrouwelijk dossier past ons inziens niet in de organisatiecultuur die wij beogen. Openheid over nevenwerkzaamheden en over relatiegeschenken, waarop hieronder zal worden ingegaan, hoort onlosmakelijk bij een cultuur die integriteit hoog in het vaandel heeft staan. Dat is immers bij de nevenwerkzaamheden van de leden van GS ook het geval; hun nevenwerkzaamheden worden op grond van de Provinciewet geregistreerd en zijn openbaar, zodat iedereen daarvan kan kennisnemen. Openheid over de nevenfuncties van de eigen medewerkers is daarop een goede aanvulling.

Artikel 5

In dit artikel wordt het verbod uit artikel 2.5 van de CAP 2018 herhaald.

In het tweede lid wordt het verbod verder uitgewerkt. De nevenwerkzaamheden worden in ieder geval verboden wanneer de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de dienst in het geding zijn. Een nevenwerkzaamheid is bijvoorbeeld verboden wanneer de medewerker de vertrouwelijke informatie waarover hij uit hoofde van zijn functie beschikt, kan misbruiken bij de uitoefening van de nevenfunctie. Het gevaar van belangenverstremgeling is dan onaanvaardbaar groot. Een voorbeeld is het bekleden van een bestuursfunctie bij een organisatie die door de provincie gesubsidieerd wordt, terwijl de medewerker uit hoofde van zijn functie de subsidie kan beïnvloeden, of het deelnemen aan een actiegroep die zich verzet tegen provinciaal beleid terwijl de medewerker in zijn functie een bijdrage levert aan het ontwikkelen van dat beleid. Tenslotte is het uitoefenen van een nevenfunctie tijdens werktijd verboden tenzij anders geregeld.

De uitwerking van de ongewenstheid van de nevenwerkzaamheid moet verder in de praktijk worden ontwikkeld. Bij de bepaling van de nevenwerkzaamheden die ongewenst zijn, is de uitleg die in de artikelen 8 en 9 van het begrip integriteit wordt gegeven richtinggevend.

De aspecten waarop wordt getoetst zijn: onoirbare belangenverstremgeling, botsing van belangen, schade aan het aanzien van het ambt, schade aan provinciale eigendommen en onvoldoende beschikbaarheid voor de functie.

Bij deze toetsing kan aan de volgende onderwerpen aandacht worden besteed:

- A. het karakter van de nevenwerkzaamheden;
- B. de functie van de ambtenaar in de organisatie;
- C. het gebied waarin nevenwerkzaamheden worden verricht;
- D. de vraag of er verwevenheid met de ambtelijke functie is;
- E. de vraag of de betrouwbaarheid en de integriteit van de ambtenaar in het geding komen;
- F. de vraag of het risico bestaat dat bij de uitoefening van de nevenwerkzaamheden ambtelijke informatie wordt misbruikt;
- G. de vraag of door de nevenwerkzaamheden het risico van een persoonlijke confrontatie in de ambtelijke functie aanwezig is;
- H. de reputatie van de natuurlijke persoon of rechtspersoon voor wie de nevenwerkzaamheden worden verricht;
- I. de vraag of zich in belangrijke mate publieke effecten kunnen voordoen waardoor op zichzelf aanvaardbare nevenwerkzaamheden toch extern negatief worden beoordeeld;
- J. de vraag of de nevenwerkzaamheden een negatieve uitwerking kunnen hebben op de handhavingmogelijkheden in de ambtelijke functie;
- K. de zwaarte van de nevenwerkzaamheden.

In de leden 3 en 4 wordt de ontheffingsmogelijkheid geregeld. In sommige gevallen kan het onwenselijk zijn het verbod strikt te handhaven. Dit kan zijn omdat de spanning tussen het vervullen van de functie en het verrichten van de nevenwerkzaamheid verminderd wordt door goede afspraken over de invulling te maken. In dat geval stellen GS voorschriften vast voor het verrichten van de nevenwerkzaamheid. Ook wanneer GS het aanvaardbaar vinden dat de nevenwerkzaamheid tijdens werktijd wordt verricht kunnen zij ontheffing verlenen, bijvoorbeeld wanneer er een provinciaal belang aan de nevenwerkzaamheid is verbonden. Uiteraard kan een medewerker een dag vrij nemen om zijn nevenwerkzaamheid te verrichten.

De ontheffing en de voorschriften worden geregistreerd in het dossier.

Artikel 6

Wanneer een nevenwerkzaamheid onverhoopt toch valt onder het verbod van artikel 5 delen GS dit schriftelijk mee aan de medewerker. Deze mededeling is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht en is dus vatbaar voor bezwaar en beroep.

Ook deze mededeling wordt geregistreerd.

Artikel 7

Artikel 7 bevat de grondslag om een verbod op het verrichten van de nevenwerkzaamheid of de niet-naleving van de voorschriften te handhaven. Wanneer de medewerker zich niet houdt aan het verbod of aan de voorschriften wordt dit beschouwd als plichtsverzuim. De kwalificatie van een bepaalde gedraging als plichtsverzuim biedt de basis voor het opleggen van een disciplinaire straf. De straffen zijn geregeld in de CAP 2018.

Artikel 8 en 9

Deze artikelen bevatten bepalingen over integriteit. Integriteit is een thema dat essentieel is voor het goed functioneren van het openbaar bestuur. De behartiging van het algemeen belang, dat aan overheidsorganisaties is opgedragen, eist een onbevooroordeelde en objectieve opstelling. Die opstelling vereist onder meer een integere ambtelijke organisatie, waarin van de medewerkers een integere instelling wordt geëist.

Die integriteit strekt zich uiteraard uit over alle handelingen die de medewerkers uit hoofde van hun functie verrichten, maar ook over de privébezigheden. Het behoeft geen betoog dat het verrichten van nevenwerkzaamheden in overeenstemming moet zijn met de integriteit die van de medewerkers wordt verwacht.

De bepalingen met betrekking tot integriteit richten zich niet alleen tot de medewerkers die op basis van een ambtelijke aanstelling of op arbeidsovereenkomst in dienst zijn, maar ook tot de medewerkers die via een uitzendbureau of door middel van detachering in het ambtelijk apparaat werkzaam zijn.

Deze medewerkers hebben in onze ogen een gelijkwaardige positie ten opzichte van het personeel dat in dienst is. Hun werkzaamheden strekken zich immers in veel gevallen uit over een periode die vergelijkbaar is met een tijdelijke aanstelling of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het zou onjuist zijn deze medewerkers te negeren, aangezien zij voor de integriteit van het ambtelijk apparaat van even groot belang zijn als de overige medewerkers.

De beide artikelen sommen in algemene bewoordingen een aantal criteria op waarmee bij de beoordeling van de integriteit rekening gehouden kan worden.

Artikel 10

De verplichting om persoonlijke gegevens die aan de werkgever zijn verstrekt publiekelijk bekend te maken, raakt de persoonlijke levenssfeer en vereist om die reden op grond van de Grondwet en het Europees verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM) een formeel-wettelijke basis. Op dit moment ontbreekt zo'n formeel-wettelijke basis. Wel is een wetsvoorstel ingediend waardoor het in de toekomst mogelijk wordt voor bepaalde categorieën ambtenaren een openbaarmakingsplicht nevenfuncties op te leggen. Een onbeperkte openbaarmakingsplicht nevenfuncties betekent een ingrijpende beperking van de persoonlijke levenssfeer van de ambtenaar en wordt ten opzichte van het nagestreefde belang – de bevordering van de integriteit van de overheid – niet proportioneel geacht. De Memorie van Toelichting geeft aan dat bij de openbaarmakingsplicht nevenfuncties bij het rijk gedacht moet worden aan topambtenaren die dicht bij de politiek staan en regelmatig namens de minister publiekelijk optreden. Vooruitlopend op een formeel-wettelijke openbaarmakingsplicht nevenfuncties en in de geest van het wetsvoorstel gaan Gedeputeerde staten, met toestemming van de in dit artikel genoemde ambtenaren, middels terinzagelegging over tot openbaarmaking van de door deze ambtenaren aangemelde en geregistreerde nevenfuncties.

Artikel 11 en 12

Deze artikelen bevatten de gebruikelijke slotbepalingen.