

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1781

Vragen van het lid **Kuiken** (PvdA) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het onderzoek van de gemeente Maastricht naar eigen ambtenaren* (ingezonden 5 februari 2019).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 5 maart 2019).

Vraag 1

Kent u de berichten «Uitstel vergadering over «spionage»<sup>1</sup> en het bericht «E-mailspeurders Maastricht maakten fouten»?<sup>2</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Mag een werkgever, waaronder een gemeente, de mail van werknemers onderzoeken? Zo ja, onder welke voorwaarden? Zo nee, waarom niet? Is het waar dat e-mails «alleen [mogen] worden ingezien als werknemers vooraf worden ingelicht, volgens het Europees Hof voor de Rechten van de Mens»?<sup>3</sup> Zo ja, wat kunnen de gevolgen voor de werkgever zijn die zijn medewerkers niet van te voren inlicht? Zo nee, wat is er dan niet waar?

Antwoord 2 en 3

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft in de uitspraak van 5 september 2017<sup>4</sup> een aantal gezichtspunten opgesomd die relevant zijn voor beantwoording van de vraag of en zo ja, in hoeverre, een werkgever communicatie van zijn werknemers mag monitoren.<sup>5</sup> Het Hof oordeelde dat in de destijds voorliggende casus sprake was van schending van artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden (recht op eerbiediging privéleven). Het Hof baseerde dit oordeel

<sup>1</sup> Dagblad de Limburger, 5 februari 2019

<sup>2</sup> Binnenlands Bestuur, 4 februari 2019; [https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/e-mailspeurders-maastricht-maakten-fouten.9607391.lynkx?tid=TIDP143824X7166147A04F54869AD7138E802DB0D9DYI5&utm\\_campaign=BB\\_NB\\_Dagelijks&utm\\_medium=Email&utm\\_source=SMG&utm\\_content=05-02-2019](https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/e-mailspeurders-maastricht-maakten-fouten.9607391.lynkx?tid=TIDP143824X7166147A04F54869AD7138E802DB0D9DYI5&utm_campaign=BB_NB_Dagelijks&utm_medium=Email&utm_source=SMG&utm_content=05-02-2019)

<sup>3</sup> EHRM, 5-9-2017, NR. 61496/08 [Barbulesco v. Romania]

<sup>4</sup> ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608.

<sup>5</sup> Overweging 121.

onder meer op het feit dat de werkgever in gebreke was gebleven de werknemer vooraf in te lichten over de aard en de omvang van de uit te voeren controle of de mogelijkheid dat de werkgever toegang zou kunnen hebben tot de actuele inhoud van zijn e-mailberichten. Het Hof achtte daarbij van belang dat niet duidelijk was welke redenen deze monitoring konden rechtvaardigen en of er met minder ingrijpende maatregelen had kunnen worden volstaan.

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft in zijn algemeenheid aan dat controle van personeel niet is verboden, maar werkgevers moeten daarbij wel rekening houden met de privacy van hun medewerkers. De werkgever mag voorwaarden stellen aan het gebruik van e-mail op het werk of bepaalde soorten gebruik verbieden. Vervolgens mag de werkgever controles uitvoeren. Controle van medewerkers is toegestaan als het voldoet aan de voorwaarden uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). De Autoriteit Persoonsgegevens vermeldt daarbij onder meer dat de werkgever een legitieme reden moet hebben en dat de controle noodzakelijk moet zijn. De werkgever moet zijn personeel informeren over wat toegestaan en wat verboden is, dat controle mogelijk is en op welke manier dat gebeurt. Voor heimelijke controle van personeel gelden extra voorwaarden. Zo moet de werkgever een redelijke verdenking hebben dat een of meerdere medewerkers iets doen wat strafbaar of verboden is. Achteraf moet de werkgever de betrokkenen altijd informeren over de heimelijke controle.<sup>6</sup>

In de uitspraak van 5 september 2017 concludeerde het Hof dat betrokkene niet had mogen worden ontslagen. Wat de gevolgen zijn voor een werkgever die bij de monitoring van communicatie van personeel niet aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet, is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval. Als de werkgever een medewerker ontslaat of een andere (lichtere) disciplinaire straf oplegt, dan kan een rechter oordelen dat zo'n maatregel geen stand houdt. Het oordeel over de geoorlooftheid van de verwerking van persoonsgegevens is aan de Autoriteit Persoonsgegevens en uiteindelijk aan de rechter.

#### Vraag 4

Wat kunnen medewerkers doen in het geval zij van mening zijn dat hun werkgever onterecht of onrechtmatig in hun e-mails heeft gekeken of anderszins onderzoek naar hen heeft laten doen, dan wel ten onrechte beschuldigd zijn van niet integer of strafbaar handelen? Welke middelen staan dergelijke werknemers ter beschikking?

#### Antwoord 4

Als in de ogen van de medewerker een onderzoek naar zijn e-mailgebruik ten onrechte heeft plaatsgevonden, kan hij een interne klacht indienen. Op grond van artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht heeft iedereen het recht om bij een bestuursorgaan (waaronder een gemeente) te klagen over de wijze waarop dat orgaan of een onder de verantwoordelijkheid van dat orgaan werkzame persoon zich in een concrete situatie jegens hem heeft gedragen. Onder de reikwijdte van hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht vallen ook klachten die door ambtenaren jegens een bestuursorgaan als werkgever worden ingediend. In het geval de interne klachtprocedure niet naar tevredenheid van de betreffende medewerker wordt afgerond, kan een medewerker afhankelijk van de aard en inhoud van de klacht ook nog melding doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens of de, mits aanwezig, gemeentelijke ombudsman dan wel Nationale ombudsman.

Bij (een vermoeden van) een door de werkgever gepleegd strafbaar feit kan de medewerker aangifte doen.

Als een werkgever een ambtenaar beschuldigt van plichtsverzuim en hem om die reden een disciplinaire straf oplegt, kan de ambtenaar daartegen bezwaar indienen. Als zijn werkgever zijn bezwaar afwijst, kan hij vervolgens in beroep gaan bij de rechtbank en eventueel nog in hoger beroep gaan bij de Centrale

<sup>6</sup> Zie voor meer informatie over de belangrijkste voorwaarden voor de controle van (e-mails van) personeel het onderdeel «Alle antwoorden op mijn vragen» op <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel#welke-voorwaarden-gelden-voor-de-heimelijke-controle-van-personeel-4621>.

Raad van Beroep. Gaat het om werknemer in het bedrijfsleven dan kan deze een procedure tegen zijn werkgever bij de kantonrechter aanspannen, in hoger beroep gaan bij het Gerechtshof en eventueel in cassatie bij de Hoge Raad.

#### Vraag 5

Genieten in dit verband vakbondskaderleden of leden van een ondernemingsraad extra bescherming ten opzichte van andere werknemers? Zo ja, waar bestaat die bescherming uit? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 5

Voor het onderzoeken van e-mails gelden ten aanzien van vakbondskaderleden en leden van een ondernemingsraad (OR-leden) dezelfde regels als er gelden ten aanzien van andere medewerkers. Vakbondskaderleden en (kandidaat- en oud-) OR-leden zijn echter op grond van de Wet op de ondernemingsraden beschermd tegen benadeling in hun positie in de onderneming en tegen onrechtvaardig ontslag als er een causaal verband blijkt te zijn tussen hun medezeggenschapswerkzaamheden en de benadeling of het ontslag. Voor ambtenaren in dienst van gemeenten is ontslagbescherming wegens werkzaamheden voor de ondernemingsraad vastgelegd in artikel 8:14 van de CAR/UWO (Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/Uitwerkingsovereenkomst). Dit houdt in dat vakbondskaderleden of OR-leden wel extra beschermd worden als het gaat om benadeling of ontslag naar aanleiding van onderzochte mails die zien op hun werkzaamheden voor de vakbond of de OR.

#### Vraag 6

Kan het schenden van een geheimhoudingsplicht door een werknemer strafbaar zijn en kan in dat geval een werkgever die een of meerdere medewerkers daarvan verdenkt daar aangifte van doen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

In artikel 125a, derde lid, van de Ambtenarenwet staat dat de ambtenaar gehouden is tot geheimhouding van hetgeen hem in verband met zijn functie ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt. Het schenden van de geheimhoudingsplicht is strafbaar op grond van artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht. Het is ter beoordeling aan de werkgever of er aanleiding is om van een dergelijk feit aangifte te doen.

#### Vraag 7

Deelt u de mening dat, in het geval er een aanleiding of verdenken is dat een medewerker een strafbaar feit heeft begaan, de werkgever die daar onderzoek naar laat doen dat niet met een vooropgezette mening moet laten doen? Zo ja, waarom? En zo ja, deelt u dan ook de mening dat het beter is als een werkgever aangifte doet zodat er een onafhankelijk justitieel onderzoek mogelijk wordt? Zo nee, waarom deelt u die mening niet?

#### Antwoord 7

Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente om onderzoek te doen naar integriteitsschendingen binnen de kaders van de wet. Dit met het oog op eventueel te nemen disciplinaire maatregelen, dan wel het doen van een aangifte. Het is ter beoordeling van de gemeente als werkgever of er aanleiding is aangifte te doen van een mogelijk strafbaar feit. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 8 zouden vanzelfsprekend de uitgangspunten van goed werkgeverschap toegepast moeten worden bij het voornemen tot, en de uitvoering van, een dergelijk onderzoek.

#### Vraag 8

Kunt u zich voorstellen dat ambtenaren tegen wie onderzoek is gedaan of die ten onrechte beschuldigd zijn van plichtsverzuim of schenden van de geheimhoudingsplicht daardoor geraakt worden en mogelijk beschadigd zijn? Zo ja, waarom kunt u zich dit voorstellen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 8

Ik ben mij er terdege van bewust dat arbeidsrechtelijke conflicten niet alleen een wissel trekken op de relatie tussen werkgever en ambtenaar/werknemer, maar dat deze ook bij de individuele medewerker schade kunnen toebrengen aan zijn vertrouwen. De gevolgen van een dergelijk onderzoek voor de individuele medewerker moeten worden afgewogen tegen het belang van het onderzoek. Als er een voldoende zwaarwegende grond is om een dergelijk onderzoek in te stellen en de uitvoering binnen de kaders van wet- en regelgeving heeft plaatsgevonden, is de inzet ervan gerechtvaardigd. Hier ligt echter een verantwoordelijkheid voor de werkgever om dit gedurende het hele proces – van het voornemen tot het instellen van het onderzoek tot en met de afronding en eventuele nazorg voor de medewerker – volgens de richtlijnen van goed werkgeverschap te doen.