



nationale ombudsman

Rapport

Zonder goede reden informeerde OM werkgever over verdenking tegen medewerker

Oordeel

Op basis van het onderzoek vindt de Nationale ombudsman de klacht over het Openbaar Ministerie gegrond.

De inhoudsopgave

De inleiding en samenvatting	3
1. Dit is er gebeurd	3
2. Onderzoek Nationale ombudsman, standpunt OM	5
3. Het oordeel van de Nationale ombudsman	7
3.1 De juridische context: regelingen over omgang met informatie uit een strafdossier	7
3.2. Beoordeling van de klacht	8
3.3 De conclusie	9
4. De aanbeveling	9

De inleiding en samenvatting

Dit rapport gaat over de manier waarop het Openbaar Ministerie (hierna: OM) is omgesprongen met vertrouwelijke informatie over een strafzaak. Het rapport vormt de afsluiting van een onderzoek naar een klacht die is ingediend door Arend¹. Hij werkte bij een rechterlijke instantie; niet als rechter, maar in een inhoudelijk ondersteunende functie. Een buurman deed op zeker moment aangifte tegen Arend naar aanleiding van een langlopend conflict over overlast vanuit de woning van de buurman. Het OM informeerde de werkgever van Arend over de verdenkingen tegen Arend.

Arend vond dat het OM zijn werkgever niet had mogen informeren en diende daarover een klacht in.

Bij de start van het onderzoek constateerde de Nationale ombudsman dat het OM geen deugdelijke motivering had gegeven om de werkgever zonder dat Arend het wist te informeren over de kwestie. De ombudsman vroeg het OM om alsnog te laten zien hoe was getoetst aan wettelijke criteria die gelden voor het delen van gevoelige gegevens over een strafzaak met personen en instanties buiten de strafrechtketen. In dit rapport beoordeelt de Nationale ombudsman of de gang van zaken voldoet aan vereisten die voor de overheid gelden voor een behoorlijke omgang met een burger. Daarbij gaat het met name om het behoorlijkheidsvereiste dat de overheid mensenrechten respecteert, in dit geval het recht op eerbiediging van het privéleven.

De Nationale ombudsman komt tot de conclusie dat het OM niet behoorlijk heeft gehandeld.

Dat oordeel wordt hieronder toegelicht, na een weergave van de belangrijkste gebeurtenissen (par. 1) en van het onderzoek van de Nationale ombudsman en het standpunt van het OM (par. 2). Het juridisch kader staat in par 3.1 .

1. Dit is er gebeurd

1.1 Het OM verstrekke informatie aan de werkgever

De politie kwam in december 2018 naar de woning van Arend naar aanleiding van een telefoontje van zijn buurman. Arend legde een korte verklaring af over de beschuldigingen van die buurman. Hij werd niet aangehouden. De politie heeft Arend in januari 2019 gehoord als verdachte van huisvredebreuk (hij was de bijkeuken van zijn buurman binnengegaan) en van dierenmishandeling (hij had geschopt naar een huisdier van de buurman). Daarna hoorde hij niet meer van de politie of van het OM over een eventueel vervolg. Medio februari 2019 kreeg hij op een avond een telefoontje van zijn leidinggevende. Die vertelde hem dat het OM eerder die dag de president van het rechterlijk college waar hij werkt had ingelicht over verdenkingen tegen Arend.

Wat bleek het geval?

De politie had (medio februari 2019) het proces-verbaal van de zaak afgesloten en het OM in het arrondissement waar Arend woonde en werkte geïnformeerd over de zaak. Een officier van justitie oordeelde dat de zaak vervolgbaar was. Omdat hij constateerde dat Arend bij de rechtspraak werkte, schakelde deze officier de hoofdofficier van justitie in. Deze nam telefonisch contact op met de president van het rechterlijk college waar Arend werkte en vertelde de president over de zaak. Volgens de hoofdofficier worden bij zo'n melding slechts minimale strafvorderlijke gegevens verstrekt.

¹ Een fictieve naam. In dit rapport wordt de man ook wel 'verzoeker' genoemd.

1.2 Hoe het verder ging met de strafzaak

Arend ontving in augustus 2019 een oproep voor een OM-hoorzitting in verband met het voornemen om een strafbeschikking op te leggen. De bewuste brief was afkomstig van een OM-onderdeel (parket) uit een andere regio omdat gebruikelijk is dat het vervolgen van een justitiemedewerker niet door het "eigen" arrondissement wordt gedaan. Het parket dat de werkgever had ingelicht had de overdracht meteen in gang gezet.

Het OM had ook de werkgever geïnformeerd over de oproep. De werkgever bleek al op de hoogte te zijn van het geplande hoorgesprek voordat de brief van het OM Arend had bereikt.

De hoorzitting vond plaats in oktober 2019 en daarbij besloot de OM-vertegenwoordiger tot sepot van beide verdenkingen. Het OM vond huisvredebreuk wettig en overtuigend bewezen, maar vond vervolging niet opportuun omdat Arend al nadelige gevolgen had ondervonden van het gebeuren. Wat betreft de verdenking van dierenmishandeling concludeerde het OM dat dit niet bewijsbaar was.

De buurman was het niet eens met het sepot en startte een artikel 12 Sv-procedure. Het gerechtshof oordeelde in juli 2020 dat, als er al voldoende bewijs zou zijn van huisvredebreuk en dierenmishandeling, het niet opportuun was om Arend te vervolgen.²

De verdenking heeft niet geleid tot rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregelen tegen Arend.

De werkgever heeft Arend in maart 2019 (wel) een schriftelijke berisping gegeven omdat hij niet had gemeld dat hij als verdachte was aangemerkt.

1.3 Arend benaderde het parket over het inlichten van zijn werkgever

a. Vragen aan het parket

Arend stelde het oorspronkelijk betrokken parket in augustus 2019 enkele vragen over het inlichten van zijn werkgever. Hij vroeg naar de wettelijke grondslag, verzocht om inzicht te geven in de gemaakte belangenafweging en wilde weten waarom hij niet vooraf en ook niet achteraf is geïnformeerd.

De hoofdofficier verwees naar artikel 39f van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (hierna Wjsg), en noemde als grondslag dat gegevens kunnen worden verstrekt:

"ten behoeve van de beoordeling van de vraag of een rechtspositionele maatregel moet worden getroffen tegen een werknemer die verdacht wordt van een misdrijf waarvan duidelijk is dat twijfels kunnen doen³ rijzen over zijn behoorlijk (beroepsmatige) functioneren dan wel de integriteit van de overheid aantast (...)."

"Indien een medewerker van de rechtspraak in aanraking komt met justitie kan het OM dergelijke gegevens dus verstrekken". (...)

"In casus⁴ is de aard van de verdenking gedeeld zodat de President zich ook een oordeel kan vormen over de eventuele rechtspositionele maatregelen die hij eventueel zou moeten nemen. Tenslotte is ook de wijze van afdoening⁵ gedeeld. Immers als de zaak wel zou zijn geseponeerd dan was dat ook voor uw werkgever een relevant gegeven.

Het is uw keuze om te beslissen om uw werkgever niet over uw aanhouding⁶ te informeren.(...)"

b. Klacht bij het parket

Nadat de verdenkingen tegen hem waren geseponeerd, diende Arend eind 2019 een klacht in bij het parket

² Het Hof vond dat de zaak gezien moest worden tegen de achtergrond van een langdurig (buren)conflict, waaraan de buurman medeschuldig is; deze had geen einde gemaakt aan jarenlange nachtelijke overlast, terwijl Arend langs diverse wegen had geprobeerd tot een oplossing te komen.

³ Overgenomen uit origineel.

⁴ Overgenomen uit origineel.

⁵ De Nationale ombudsman merkt op dat de beslissing om de zaak af te doen met sepot is genomen door een ander parket (dan dat van de hoofdofficier die de rechterlijke instantie, werkgever van verzoeker, in februari 2019 informeerde). Die definitieve beslissing over vervolging dateert van oktober 2019, dus geruime tijd na het inlichten van die instantie over de verdenking.

⁶ De Nationale ombudsman merkt op dat verzoeker heeft laten weten dat hij niet is aangehouden en dat uit processen-verbaal van de politie niet blijkt van aanhouding.

dat zijn werkgever had geïnformeerd. Hij zette uiteen waarom in zijn geval niet was voldaan aan de voorwaarden die in EVRM en Wjsg worden gesteld aan verstrekking van privacygevoelige informatie. Hij besprak daarbij de verschillende relevante bepalingen en ging in op instructies van de OM-leiding over factoren die een rol spelen in de besluitvorming⁷. Hij benadrukte dat het handelen waarvan hij werd verdacht geheel losstond van zijn functie. Arend concludeerde dat het OM onrechtmatig had gehandeld. Hij voerde ook aan dat hij niet had verwacht dat (politie en) OM de zaak zo groot zouden maken. Als hij van de beoordeling van de zaak door de (eerste) behandelend officier had geweten, was dat het moment geweest om zijn werkgever in te lichten. Hij heeft die kans niet gekregen. Er was volgens Arend geen reden om hem niet eerst te informeren. De hoofdofficier vond de klacht niet terecht:

"Wanneer een justitiemedewerker of een medewerker van de rechtspraak als verdachte betrokken is in een strafzaak mag van een beëdigd ambtenaar verwacht worden dat deze zijn leidinggevende terstond informeert. In het kader van een integere uitoefening van de functie mag de werkgever hierop vertrouwen. U heeft ervoor gekozen om uw betrokkenheid in deze zaak niet aan uw werkgever te melden."

en

"De beslissing om uw werkgever te informeren is gemaakt nadat de stukken door de behandelend officier waren beoordeeld en een vervolgingsbeslissing genomen was.⁸ Het is niet aan het Openbaar Ministerie om u vervolgens te adviseren eerst zelf uw werkgever hierover in te lichten."

Daarop diende Arend een klacht in bij de Nationale ombudsman.

2. Onderzoek Nationale ombudsman, standpunt OM

Voor zijn onderzoek formuleerde de Nationale ombudsman de klacht als volgt:

Verzoeker klaagt erover dat het OM strafvorderlijke gegevens over hem aan zijn werkgever heeft verstrekt en hem daarover niet heeft geïnformeerd.

2.1 Analyse en vragen ombudsman

Bij de start van zijn onderzoek constateerde de Nationale ombudsman dat uit informatie van het parket niet bleek van een belangenafweging en noodzaak die ten grondslag moet liggen aan een verstrekking in de zin van de Wjsg.⁹ De ombudsman vroeg het College van procureurs-generaal (hierna ook: het College) om alsnog aan te geven welke belangen van verzoeker in de besluitvorming waren betrokken en waarom die kennelijk van minder gewicht waren dan het belang bij verstrekking. Hij vroeg het College onder meer om in te gaan op het argument van verzoeker dat de verdenkingen over een gebeuren in de privésfeer en -tijd gingen. En op de vraag of er een spoedeisend belang was bij verstrekking en of de (landelijke) privacydesk van het OM was ingeschakeld.

⁷ De Aanwijzing Wjsg. Meer hierover in par. 3.1 van dit rapport.

⁸ Vergelijk noot 5.

⁹ Het juridisch kader wordt hieronder besproken (par.3.1).

2.2 De hoofdofficier¹⁰ reageerde op het verzoek van de ombudsman aan het College. De relevante passages uit de brief:

"De grondslag voor het verstrekken van strafvorderlijke gegevens ex art 39f Wjsg, aan [werkgever] was proportioneel en was ten tijde van verstrekken noodzakelijk".

"Uit het strafdossier (...) heeft de handelend officier van justitie geoordeeld dat het hier om een vervolgbare zaak gaat en derhalve verdachte zou worden gedagvaard."

"Door het in kennis stellen van de werkgever (...) heeft het Openbaar Ministerie uitvoering gegeven aan het handhaven van de rechtsorde en het uitoefenen van toezicht op het naleven van genoemde regelgeving."¹¹

"Bij het verstrekken (...) is in overweging genomen dat de informatie noodzakelijk is voor het treffen van mogelijke rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregelen. Het is een vast gebruik dat voldaan wordt aan het zwaarwegend algemeen belang, indien een justitiemedewerker wordt vervolgd voor een strafbaar feit."

De Nationale ombudsman constateerde dat op punten waarvoor hij aandacht had gevraagd niet is ingegaan en nog altijd geen sprake is van een consistente, dragende motivering. Hij vroeg het College daar nogmaals om. Daarbij wees de ombudsman op de kennelijke opvatting van de hoofdofficier, dat bij verdenking jegens een justitiemedewerker de verstrekking categorisch zou mogen plaatsvinden, zonder belangenafweging. De Wjsg en Aanwijzing ondersteunen die opvatting niet, aldus de Nationale ombudsman. De ombudsman noemde ook rechterlijke beslissingen die zo'n toets en belangenafweging bevatten¹².

2.3. Het College reageerde als volgt op de vraag van de Nationale ombudsman of voldoende rekening is gehouden met de belangen van verzoeker:

"Er heeft zeker een belangenafweging plaatsgevonden. Hierbij heeft een belangrijke rol gespeeld dat [verzoeker] bij [rechterlijke organisatie] werkt en werkzaam was als ambtenaar. In die hoedanigheid heeft hij de ambtseed/belofte afgelegd. Het feit dat hij werd verdacht van een strafbaar feit was daarom voldoende om de werkgever direct te informeren."

En naar aanleiding van de vraag van de ombudsman of voorafgaand aan de verstrekking toestemming is gevraagd aan de Helpdesk Privacy van het Parket-Generaal, antwoordde het College dat de casus niet was voorgelegd aan de Helpdesk maar dat dit alsnog is gebeurd. Het College vervolgt:

"De Helpdesk heeft hierop laten weten dat indien dit wel was gebeurd, de Helpdesk zou hebben ingestemd met de verstrekking, met dien verstande dat [verzoeker] eerst zelf in de gelegenheid zou moeten worden gesteld zijn werkgever te informeren."

De reactie van het College bevat geen toelichting bij de conclusie van de helpdesk. Evenmin is ingegaan op de kanttekening van de ombudsman bij een praktijk binnen het OM dat in een categorie gevallen verstrekking plaatsvindt zonder afweging per casus.

¹⁰ De hoofdofficier van het parket dat de werkgever inlichtte. Het College had de brief van de ombudsman aan dat parket doorgestuurd.

¹¹ Met "regelgeving" verwijst de hoofdofficier naar de ambtseed en naar de Gedragscode Integriteit Rijk.

¹² Zoals een beslissing van het Gerechtshof Den Haag uit 2023. Meer informatie over dit arrest in de bijlage aan het slot van dit rapport.

3. Het oordeel van de Nationale ombudsman

3.1 De juridische context: regelingen over omgang met informatie uit een strafdossier

a. Verdrag en wet

Het recht op eerbiediging van het privéleven¹³ omvat mede de vertrouwelijkheid van persoonsgegevens. Voor het verwerken van strafvorderlijke persoonsgegevens is een wettelijke grondslag vereist. In de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens (Wjsg) is onder meer geregeld met wie en in welke situaties het OM laatstgenoemde gegevens mag delen.

Het OM kan onder omstandigheden strafvorderlijke (persoons)gegevens verstrekken aan derden voor doeleinden buiten de strafrechtspleging. Deze doeleinden zijn limitatief opgesomd in artikel 39f lid 1 Wjsg. Eén daarvan is verstrekken aan een werkgever om te beoordelen of tegen een werknemer een rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregel moet worden getroffen. Zo'n verstrekking is slechts toegestaan voor zover dat noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang. Dat zwaarwegend algemeen belang is de grondslag voor verstrekking, aldus de wetsgeschiedenis. Voor de betekenis van dat begrip verwijst de wetgever naar het EVRM¹⁴.

Wanneer verstrekking noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang mag het OM niet automatisch verstrekken. Het OM moet nagaan of de inbreuk op de belangen van betrokkene niet onevenredig is in verhouding tot het doel van verstrekking en of het doel in redelijkheid niet kan worden bereikt op een voor de betrokkene minder nadelige manier.¹⁵

b. OM-beleid

De wetgever heeft aan het OM overgelaten om te bepalen aan welke kring van personen/instanties informatie kan worden verstrekt op grond van artikel 39f Wjsg. Het College van procureurs-generaal heeft dat gedaan in de Aanwijzing Wjsg.¹⁶ Daarin is onder andere de (semi-)overheid in de rol van werkgever genoemd als instantie waaraan strafvorderlijke gegevens kunnen worden verstrekt wanneer het doel is: beslissen over een rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregel.

In de Aanwijzing is ook opgenomen dat het moet gaan om een werknemer die wordt verdacht van

"een strafbaar feit waarvan duidelijk is dat twijfels kunnen doen rijzen over zijn behoorlijk (beroepsmatig) functioneren, dan wel ten aanzien van wie is gebleken van handelen dat gevaarstelling voor anderen oplevert of de integriteit van de overheid of die beroepsgroep aantast (...)"

Verder besteedt de Aanwijzing aandacht aan de uit de Wjsg en het EVRM voortvloeiende eis dat steeds een belangenafweging moet worden gemaakt, waarbij beginselen van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten worden betrokken.

Voor deze zaak is het uitgangspunt in de Aanwijzing relevant dat geen informatie wordt verstrekt wanneer nog geen definitieve vervolgingsbeslissing is genomen. Een van de uitzonderingen daarop betreft de situatie dat het gedrag waarvan betrokkene werd verdacht relevant is voor de vraag of een

"rechtspositionele dan wel tuchtrechtelijke maatregel moet worden genomen tegen iemand die als (...),

¹³ Artikel 8 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en artikel 10 van de Grondwet.

¹⁴ Kamerstukken II 2002/03, 28886, nr. 3 (MvT), blz 5: "Gelet op artikel 8, tweede lid, van het EVRM dient onder het begrip «zwaarwegend algemeen belang» te worden verstaan het belang van de nationale veiligheid, de openbare veiligheid of het economisch welzijn van het land, het voorkomen van wanordelijkheden en strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid of de goede zeden of de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen."

¹⁵ Kamerstukken II 2002/03, 28886, nr. 3 (MvT), blz 6.

¹⁶ Volledige naam: Aanwijzing verstrekking strafvorderlijke gegevens voor buiten de strafrechtspleging gelegen doeleinden (Aanwijzing wet justitiële en strafvorderlijke gegevens) (2018A003), gepubliceerd in de Staatscourant en op www.om.nl. De Aanwijzing is onder andere gericht aan de hoofdofficieren, aan wie het College de bevoegdheid tot verstrekken heeft gemandateerd.

werknemer, (...) een gevoelige functie bekleedt, indien dat vastgestelde handelen twijfels doet rijzen over zijn behoorlijk (beroepsmatig) functioneren".

Dan moet bovendien sprake zijn van een spoedeisend belang, aldus de Aanwijzing.

3.2. Beoordeling van de klacht

a. Het informeren van de werkgever over de verdenking

Het College en de hoofdofficier hebben naar het oordeel van de Nationale ombudsman niet duidelijk uiteengezet hoe het informeren van Arends werkgever te rijmen is met de voorwaarden die EVRM en Wjsg stellen aan het delen van strafvorderlijke (persoons)gegevens buiten de strafrechtspleging. Het OM heeft niet voldaan aan het vereiste van behoorlijkheid dat de overheid mensenrechten respecteert.

De omstandigheid dat Arend (beëdigd) justitie-medewerker was betekent dat hij werkzaam was bij een instantie waaraan het OM volgens de Aanwijzing informatie zou kunnen verstrekken met het oog op een rechtspositionele maatregel. Maar daarmee is niet gegeven dat een zwaarwegend algemeen belang als bedoeld in artikel 8 lid 2 EVRM – *in dit geval noodzaak* tot het informeren van de werkgever van Arend over de verdenking tegen hem.

Het OM heeft niet toegelicht waarom concrete omstandigheden van het geval er niet toe doen wanneer het inlichten van een werkgever van een ambtenaar bij justitie wordt overwogen. In rechtspraak over een verstrekking aan een werkgever in een eveneens aangewezen sector, zijn factoren als relatie tussen de verdenking en functie en ernst van het misdrijf wél in de afweging betrokken¹⁷.

Verder is onvoldoende gebleken dat belangen van Arend onder ogen zijn gezien en dat het OM deze heeft meegewogen in de besluitvorming. Of dat de hoofdofficier van justitie een goede reden had om af te zien van een minder ingrijpende manier waarop de werkgever op de hoogte kon worden gebracht: Arend informeren over de eerste beoordeling door het OM van de zaak en hem (Arend) de gelegenheid geven zijn werkgever in te lichten.¹⁸

Daar komt bij dat er sprake was van een situatie die het OM in de Aanwijzing heeft genoemd als contra-indicatie voor verstrekking: er was nog geen definitieve vervolgingsbeslissing. De officier van justitie die de zaak als eerste beoordeelde had daarover wel een standpunt ingenomen, maar voor een definitieve beoordeling aan de hand van een volledig dossier werd de zaak overgedragen aan een ander parket. Het OM heeft niet aangetoond dat in dit geval een uitzondering van toepassing was op deze contra-indicatie. De Aanwijzing laat die mogelijkheid open wanneer de verdachte aan wiens werkgever het OM zou willen verstrekken *"een gevoelige functie bekleedt, indien dat vastgestelde handelen twijfels doet rijzen over zijn behoorlijk (beroepsmatig) functioneren"*. Een onderbouwing van het OM waarom mogelijk strafbaar handelen van Arend in de privésfeer zulke twijfels doet rijzen ontbreekt. Evenals het in de Aanwijzing als voorwaarde gestelde spoedeisend belang.

Daarmee is het OM voorbij gegaan aan vereisten die gelden op basis van het EVRM en de Wjsg. Dat is niet behoorlijk.

b. Het niet inlichten van Arend

Verder constateert de Nationale ombudsman dat het OM Arend niet vooraf heeft laten weten dat het de werkgever wilde informeren en ook naderhand niet heeft meegedeeld dat het de werkgever had geïnformeerd. Arend moest het achteraf van zijn werkgever horen. Het inlichten van de werkgever leidde er bovendien toe dat Arends werkgever eerder dan hij zelf wist van het standpunt van het OM over

¹⁷ ECLI:NL:GHDHA:2023:605. Meer over dit arrest in de bijlage bij dit rapport.

¹⁸ Het College van procureurs-generaal heeft in de slotfase van het klachtonderzoek aan de ombudsman bericht dat de hoofdofficier dit wel had moeten doen.

bewijsbaarheid en (voorgenomen) afdoening. De Nationale ombudsman heeft eerder geoordeeld dat een dergelijke gang van zaken niet behoorlijk is.¹⁹

Arend heeft hierop gewezen in zijn klacht bij het parket en aangevoerd dat er geen reden was om hem niet te informeren. Voor het OM is dit geen aanleiding geweest om bijzondere omstandigheden aan te voeren waarom het OM Arend niet minstens zo goed op de hoogte heeft gehouden als zijn werkgever.

3.3 De conclusie

De Nationale ombudsman vindt de klacht van Arend gegrond. Het OM heeft vertrouwelijke informatie over een verdenking tegen Arend aan zijn werkgever doorgespeeld en kon daarvoor – ook achteraf – geen deugdelijke rechtvaardiging geven. De Nationale ombudsman concludeert dat het OM niet heeft laten zien dat het zorgvuldig is omgesprongen met Arends recht op eerbiediging van zijn privéleven. Daarnaast is het OM tekort geschoten bij het informeren van Arend.

4. De aanbeveling

De klacht van Arend heeft een werkwijze aan het licht gebracht die binnen het OM "gebruikelijk" is genoemd, maar waarover het OM onvoldoende verantwoording heeft weten af te leggen. Dat mocht (wél) van het OM worden verlangd, omdat het gaat over het delen van informatie over een strafrechtelijke verdenking waarmee inbreuk wordt gemaakt op het grondrecht van eerbiediging van ieders privéleven.

De Nationale ombudsman doet aan het College van procureurs-generaal de aanbeveling om de werkwijze bij het inlichten van de werkgever over een verdenking tegen een rechtspraakmedewerker tegen het licht te houden en in overeenstemming te brengen met de toepasselijke regelgeving waar dat nog niet het geval is.

De Nationale ombudsman verwacht van het College een terugkoppeling binnen drie maanden.

De Nationale ombudsman,

Reinier van Zutphen

¹⁹ De ombudsman nam dit standpunt eerder in in rapport 2007/121, gepubliceerd op www.nationaleombudsman.nl. In dat rapport kwam ook aan de orde dat de burger die geen weet heeft van de (voorgenomen) verstrekking daartegen niet kan opkomen bij de rechter. Voorbeelden van (gepubliceerde) rechterlijke beslissingen: ECLI:NL:RBDHA:2022:2213 (een verdachte probeerde in kortgeding te voorkomen dat het OM zijn werkgever zou inlichten over een lopende strafzaak) en ECLI:NL:RBMNE:2026:87 (toets door de bestuursrechter van een voorgenomen verstrekking, na verzet als bedoeld in art. 39q Wjsg).

Bijlage: wet- en regelgeving, jurisprudentie

Artikel 39f Wjsg

"1 Voor zover dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, kan het College van procureurs-generaal, onverminderd artikel 39 e, aan personen of instanties voor de volgende doeleinden strafvorderlijke gegevens verstrekken:

.....

c. het uitoefenen van toezicht op het naleven van regelgeving,

.....

e. het beoordelen van de noodzaak tot het treffen van een rechtspositionele of tuchtrechtelijke maatregel,

...

2 Het College van procureurs-generaal kan slechts strafvorderlijke gegevens aan personen of instanties als bedoeld in het eerste lid verstrekken, voor zover die gegevens voor die personen of instanties:

a. noodzakelijk zijn met het oog op een zwaarwegend algemeen belang of de vaststelling, de uitoefening of de verdediging van een recht in rechte,....."

Aanwijzing verstrekking strafvorderlijke gegevens voor buiten de strafrechtspleging gelegen doeleinden (Aanwijzing wet justitiële en strafvorderlijke gegevens) (2018A003)

2. Contra-indicatie

Wanneer een zaak is geëindigd met een sepot of een vrijspraak of wanneer nog geen definitieve vervolgingsbeslissing is genomen, geldt als uitgangspunt dat geen informatie wordt verstrekt tenzij er sprake is van een zwaarwegend belang dat de verstrekking in dat geval rechtvaardigt.

"Een dergelijk zwaarwegend belang is in ieder geval aanwezig in de volgende situaties.

-Door middel van het verstrekken van informatie kan ernstig en acuut gevaar worden afgewend;

-Het gedrag (nalaten daaronder begrepen) dat voorwerp is geweest van strafrechtelijk onderzoek past niet binnen een integere uitoefening van een overheidsfunctie;

-Het gedrag (nalaten daaronder begrepen) dat voorwerp is geweest van strafrechtelijk onderzoek is relevant voor de vraag of een rechtspositionele dan wel tuchtrechtelijke maatregel moet worden genomen tegen iemand die als zelfstandige, werknemer, vrijwilliger of stagiaire een gevoelige functie bekleedt, indien dat vastgestelde handelen twijfels doet rijzen over zijn behoorlijk (beroepsmatig) functioneren;

- (...)

In het geval dat in een zaak nog geen definitieve vervolgingsbeslissing is genomen, dient tevens sprake te zijn van een spoedeisend belang."

Jurisprudentie

Voorbeeld van een rechterlijke toets van een zaak waarin het OM gegevens heeft verstrekt aan de werkgever van een verdachte medewerker.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2023:605

In deze civiele procedure stond ter discussie of het informeren van een werkgever over een lopende strafzaak rechtmatig was.

Een medewerker van een transportbedrijf werd verdacht van witwassen en drugshandel. Het OM informeerde de werkgever daarover per brief. De strafzaak werd uiteindelijk geseponeerd. De medewerker, die in onderstaand citaat is aangeduid met appellant, vond dit onrechtmatig en vorderde schadevergoeding.

Overwegingen gerechtshof:

"6.7 (...) De transportbranche is in de Wjsg²⁰ expliciet benoemd als gevoelig. Aan [appellant] kan worden toegegeven dat de omstandigheid dat iemand bij een transportbedrijf werkt, niet altijd en zonder meer het verstrekken van informatie rechtvaardigt. In dit geval was [appellant] echter al eens veroordeeld voor een strafbaar feit (witwassen) in een verdovende middelen-context en hij liep nog in de proeftijd van die veroordeling. Ook de nieuwe verdenking was drugs-gerelateerd. [Appellant] stelt dat zijn werkzaamheden bij [werkgever] niets met transport te maken hadden, maar het hof is van oordeel dat het OM onder de gegeven omstandigheden niet eerst nader onderzoek hoefde te doen naar de precieze inhoud van de functie van [appellant] binnen het bedrijf en de raakvlakken met de verdenking. In elk geval staat immers vast dat [appellant] ten tijde van zijn aanhouding en het versturen van de brief in dienst was bij het concern van [werkgever] en dat dit concern zich (ook) met transport bezig hield (onder meer van wit krijtpoeder). Opslag en transport zijn nauw met elkaar verbonden. Bovendien kan iemand een functie hebben die formeel losstaat van transport, maar niettemin feitelijk toegang hebben tot kwetsbare onderdelen van het bedrijf. Dat er in dit geval aanwijzingen waren dat dit in het geval van [appellant] anders lag is niet gesteld of gebleken en dat is ook niet op voorhand aannemelijk. Mede gelet op de eerdere veroordeling en de aard en ernst van de nieuwe verdenking hoefde het OM dan ook geen nader onderzoek in te stellen alvorens de informatie te verstrekken.

6.8 In het verlengde van het voorgaande geldt dat het OM mocht aannemen dat er voldoende spoedeisend belang was en dat niet eerst een vonnis van de strafrechter afgewacht hoefde te worden. Zoals hierboven al overwogen laat de Aanwijzing Wjsg de mogelijkheid open dat al informatie wordt verstrekt voordat de strafrechter de zaak heeft beoordeeld. Dit levert geen strijd op met de onschuldpresumptie van artikel 6 EVRM, nog daargelaten dat [appellant] expliciet heeft opgemerkt geen grief te richten tegen het oordeel van de rechtbank ten aanzien van zijn beroep op artikel 6 EVRM (akte uitlaten sub 4). De eerdere veroordeling, de aard en ernst van de nieuwe verdenking, en de gevoeligheid van het bedrijf van de werkgever maakten tezamen dat het OM mocht beslissen dat sprake was van voldoende spoedeisendheid. Daaraan doet niet af dat een politieambtenaar al eerder enige informatie had verschaft. Het OM kon in redelijkheid concluderen dat het zwaarwegende belang het noodzakelijk maakte om nadere schriftelijke informatie te geven opdat de werkgever zou kunnen beoordelen of een rechtspositionele maatregel aangewezen was."

²⁰ Bedoeld zal zijn: Aanwijzing Wjsg.