



Rapport

Datum: 26 november 2004
Rapportnummer: 2004/456

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat een met naam genoemde medewerker van Wageningen Universiteit in een sollicitatieprocedure op 12 april 2001 een brief heeft gestuurd aan de voormalige werkgever van verzoeker, zonder verzoeker daarvan op de hoogte te stellen.

Beoordeling

1. Verzoeker klaagt erover dat een met naam genoemde medewerker van Wageningen Universiteit in een sollicitatieprocedure, op 12 april 2001 een brief heeft gestuurd aan de voormalige werkgever van verzoeker, zonder verzoeker daarvan op de hoogte te stellen.

2. De desbetreffende brief van 12 april 2001 betrof een brief van de heer X aan verzoekers toenmalige chef de heer Y. In deze brief bevestigde de heer X, op verzoek van de heer Y, de uitkomst van zijn gesprekken met de heer Y inzake het gebruik maken van de diensten van verzoeker. De heer X gaf in zijn brief aan dat hij de suggestie van de heer Y om verzoeker hoofd van het bureau van een met naam genoemd departement van Wageningen Universiteit te maken niet kon opvolgen omdat enerzijds de betrokken medewerkers hadden aangegeven moeite te hebben met de persoonlijkheid van verzoeker en anderzijds omdat hij de keuze had gemaakt een Facility manager aan te trekken in plaats van een hoofd bureau.

Voorts merkte X in zijn brief van 12 april 2001 op dat hij geen gebruik kon maken van het aanbod van de heer Y om verzoeker de taken van de interim-directeur Wageningen NMR-centrum te laten oppakken na het vertrek van de huidige interim-directeur. Aan de hand van gesprekken met betrokken medewerkers was X tot de conclusie gekomen dat verzoeker op geen enkel draagvlak kon rekenen voor deze functie. Aangezien X draagvlak als een van de belangrijkste, zo niet het belangrijkste uitgangspunt beschouwde voor een leidinggevende, viel wat hem betrof de keuze voor verzoeker af.

3. In zijn brief van 12 januari 2002 aan de heer X klaagde verzoeker erover dat de heer X bij brief van 12 april 2001 over de uitkomst van een vertrouwelijke sollicitatie, die van eind 2000 dateerde, had gerapporteerd aan zijn chef en niet aan hem zelf alsmede dat hij dit had gedaan zonder verzoeker daarvan in kennis te stellen. Volgens verzoeker hield zijn interne sollicitatie naar de desbetreffende functie slechts een enkel kort gesprek met de heer X in. Met de betrokken medewerkers had verzoeker niet gesproken. Voorts gaf verzoeker aan dat de betrokken medewerkers hem niet zouden kennen.

Verder merkte verzoeker op dat hij niet had gesolliciteerd naar de functie van directeur Wageningen NMR Centrum. Verzoeker begreep dan ook niet waarom de heer X had onderzocht of verzoeker voor deze functie geschikt was en hierover schriftelijk had gerapporteerd aan zijn chef. Verzoeker was van mening dat de heer X met zijn brief aan de heer Y zijn goede naam schade had berokkend, omdat uit de brief van de heer X van

12 april 2001 de conclusie werd getrokken dat er nergens binnen Wageningen Universiteit een geschikte functie voor verzoeker zou zijn.

4. Het College van Bestuur van Wageningen Universiteit oordeelde naar aanleiding van verzoekers klacht dat de heer X op correcte en zorgvuldige wijze de geschiktheid van verzoeker voor beide functies had beoordeeld. Verder oordeelde het College van Bestuur dat het alleszins begrijpelijk was dat de heer X aan de heer Y had gerapporteerd, aangezien in beide gevallen op verzoek van de heer Y was gehandeld. Wel had het, zo gaf het College van Bestuur aan, voor de hand gelegen verzoeker een afschrift van de bewuste brief te sturen.

5. Vast staat dat verzoeker pas achteraf op de hoogte is gesteld van het feit dat de heer Y informatie over hem heeft ingewonnen bij de heer X over de geschiktheid van verzoeker voor de desbetreffende functies en van de bevindingen hieromtrent van de heer X, die door de heer X aan de heer Y zijn meegedeeld.

Door het College van Bestuur van Wageningen Universiteit wordt niet gesteld dat er in dit geval sprake was van een (in)formeel herplaatsingsonderzoek en dat de heer X om die reden bevoegd zou zijn geweest om buiten medeweten van verzoeker om de desbetreffende informatie aan verzoekers chef te verstrekken. Noch is gebleken van een andere reden op grond waarvan de heer X hiertoe bevoegd zou zijn. Ook heeft verzoeker geen toestemming verleend tot het inwinnen van referenties bij anderen wat betreft zijn geschiktheid voor deze functies. Gelet op het hier vorenstaande heeft de heer X dan ook niet juist gehandeld door buiten medeweten en zonder toestemming van verzoeker informatie in te winnen bij andere medewerkers wat betreft de geschiktheid van verzoeker voor de desbetreffende functies en deze informatie vervolgens door te geven aan verzoekers chef. Door zijn handelwijze heeft de heer X onvoldoende oog gehad voor het belang van verzoeker bij bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer.

De onderzochte gedraging is niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van een medewerker van Wageningen Universiteit, die wordt aangemerkt als een gedraging van het College van Bestuur van Wageningen Universiteit, is gegrond.

Onderzoek

Op 25 maart 2004 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer B. te Malden, met een klacht over een gedraging van een medewerker van Wageningen Universiteit.

Naar deze gedraging, die wordt aangemerkt als een gedraging van het College van Bestuur van Wageningen Universiteit, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd het College van Bestuur van Wageningen Universiteit verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Daarnaast werd de betrokken medewerker van Wageningen Universiteit de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven.

De betrokken medewerker maakte van deze gelegenheid geen gebruik.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Noch verzoeker noch het College van Bestuur van Wageningen Universiteit gaf binnen de gestelde termijn een reactie.

Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

A. feiten

1.1. Verzoeker wendde zich bij brief van 12 januari 2002 tot de heer X, directeur van een departement van Wageningen Universiteit. In zijn brief merkte hij het volgende op:

"...Onlangs heb ik u geattendeerd op een brief van u aan de heer Y d.d. 12 april 2001, welke ik recent via de vertegenwoordiger van DLO mocht ontvangen. Deze brief heeft mijn grote verbazing gewekt en wel om de volgende redenen:

1. Waarom rapporteert u over de uitkomst van een vertrouwelijke sollicitatie aan de chef van de betreffende kandidaat en niet aan de kandidaat zelf en dan nog wel schriftelijk. U heeft tegen mij slechts (desgevraagd) gezegd dat u een facility manager i.p.v. een directeur management ging aantrekken en dat u daarvoor al een kandidaat had. Hiermee was voor mij de zaak afgedaan. Ik vind het onbegrijpelijk dat u op 12 april 2001 alsnog over deze sollicitatie, die van eind 2000 dateert, rapporteert aan mijn chef zonder mij zelfs maar te verwittigen.

2. Mijn interne sollicitatie hield slechts een enkel (kort) gesprek met u in. De aard van ons gesprek was vrij algemeen en positief-verkennend. Ik heb niet met betrokken medewerkers gesproken. Ik ken ook geen betrokken medewerkers en deze kennen mij ook niet. Ik begrijp daarom niet hoe u een uitspraak over mij, als gedaan in uw brief, kan rechtvaardigen.

3. Ik heb niet bij u gesolliciteerd naar de functie van directeur Wageningen NMR Centrum. Ik begrijp dan ook niet waarom u draagvlak gaat onderzoeken en hierover schriftelijk rapporteert aan mijn chef. Te uwer informatie: Ik ben vele jaren vanaf het ontstaan tot volle tevredenheid actief bestuurslid geweest van Wageningen NMR Centrum waaronder enige tijd secretaris.

Ik vind dat u met uw brief aan de heer Y mijn goede naam schade hebt berokkend, omdat uit uw brief de conclusie werd getrokken, dat er nergens in Wageningen UR voor mij een geschikte functie zou zijn. Ik vind uw brief kortom nodeloos beschadigend en ongerechtvaardigd..."

1.2. De desbetreffende brief van de heer X aan de heer Y van 12 april 2001 luidt als volgt:

"...Bij deze bevestig ik de uitkomst van onze gesprekken inzake het gebruik maken van de diensten van (verzoeker; N.o.).

Jouw suggestie om hem Hoofd van het Bureau van het departement (...) te maken, kan ik niet opvolgen, omdat enerzijds de betrokken medewerkers aangeven met de persoonlijkheid moeite te hebben, anderzijds niet omdat ik de keuze heb gemaakt een Facility manager aan te trekken in plaats van een hoofd bureau.

Van je aanbod om (verzoeker; N.o.) de taken van de interim-directeur Wageningen NMR-centrum te laten oppakken na het vertrek van de huidige interim-directeur, (...), maak ik geen gebruik. Ik heb met de betrokken medewerkers gesproken en ben aan de hand van die gesprekken tot de conclusie gekomen dat (verzoeker; N.o.) op geen enkel draagvlak kan rekenen voor deze functie. Aangezien ik draagvlak als een van de belangrijkste, zo niet het belangrijkste uitgangspunt zie voor een leidinggevende, valt de keuze voor (verzoeker; N.o.) af..."

2. De heer X antwoordde verzoeker bij brief van 7 februari 2002 het volgende:

"...Hierbij een korte reactie op uw brief van 12 januari 2002, m.n. op de laatste alinea.

Wij hebben een sollicitatiegesprek met u gehad met betrekking tot de functie van Hoofd Bureau van het departement (...). Op basis van dit gesprek hebben we besloten u de functie niet aan te bieden.

In een later stadium hebben we besloten de functie van Hoofd Bureau op te heffen en in een andere functie om te zetten.

Voorts hebben wij overwogen u in aanmerking te laten komen voor de tijdelijke functie van directeur NMR-centrum, dit met medeweten van de directeur (van het departement waar verzoeker werkzaam was; N.o.).

Wij vonden u niet passen op deze functie en hebben u daarom niet uitgenodigd om te solliciteren.

Ik distantieer mij van uw conclusie genoemd in de laatste alinea van uw brief nl. dat er nergens binnen Wageningen UR een geschikte functie voor u zou zijn. Ik heb daar geen enkel zicht op en daarover geen enkele uitspraak gedaan..."

3. Verzoeker kon zich met de reactie van de heer X van 7 februari 2002 niet verenigen en diende vervolgens bij brief van 11 april 2002 een klacht in bij het College van Bestuur van Wageningen Universiteit. In zijn brief gaf verzoeker het volgende aan:

"...Hierbij wil ik een klacht kenbaar maken t.a.v. het schrijven (...) van de heer X van uw instelling aan de heer Y (...). Dit schrijven werd pas bij mij bekend op 29 oktober 2001. Mijn grieven heb ik per brief op 12 januari 2002 aan de heer X doen toekomen (zie bijlage 2.). Hierop kwam een reactie van de heer X, waarbij niet afdoende op de grieven werd ingegaan (zie bijlage 3.). Het handelen van de heer X heeft er mede toe bijgedragen, dat ik aanzienlijke schade lijd, o.a. omdat mijn arbeidsovereenkomst is ontbonden. Ik handhaaf daarom mijn grieven en zou deze gaarne als formele klacht behandeld willen zien..."

4. Aangezien verzoeker op zijn brief aan het college van 11 april 2002 geen reactie ontving, stuurde hij het College van Bestuur op 25 oktober 2002 een rappelbrief.

5. Het College van Bestuur antwoordde verzoeker bij brief van 7 januari 2003 het volgende:

"...Uw klacht richt zich tegen de brief van prof. (...) X d.d. 12 april 2001 (...). In eerdere instantie heeft u op 12 januari 2002 reeds schriftelijk uw beklag bij prof. X gedaan, welke daarop bij brief van 7 februari 2002 heeft gereageerd. Volgens de klachtenprocedure Wageningen Universiteit wordt de klacht voorgelegd aan het orgaan dat bij de klacht betrokken is, in casu prof. X. Volgens dezelfde klachtenprocedure is het betreffende orgaan niet verplicht om de klacht in behandeling te nemen, onder meer indien de klacht ongegrond is dan wel indien over de klacht reeds een oordeel door het betreffende orgaan is uitgesproken.

Gezien de brief van prof. X d.d. 7 februari 2002 is dit laatste reeds het geval. Daarenboven achten wij uw klacht ook kennelijk ongegrond, aangezien uw klacht berust op de stelling dat prof. X zou hebben beweerd dat nergens binnen Wageningen UR een geschikte functie voor u zou zijn te vinden, hetgeen prof. X nimmer heeft uitgesproken dan wel geschreven.

Op grond van het vorenstaande kan uw klacht niet in behandeling worden genomen..."

6. Verzoeker diende vervolgens een klacht in bij de Nationale ombudsman. Hij klaagde er over dat het College van Bestuur van Wageningen Universiteit niet afdoende inhoudelijk op

zijn klachten was ingegaan alsmede dat hij in het kader van zijn klacht niet was gehoord. De Nationale ombudsman overwoog in zijn rapport 2003/445 van 28 november 2003 dat door verzoekers klacht zonder meer af te wijzen en door niet op alle aspecten van verzoekers klacht in te gaan het College van Bestuur van Wageningen Universiteit onvoldoende oog had gehad voor het belang van verzoeker dat voldoende inhoudelijk op zijn klacht zou worden ingegaan. Voorts had het College van Bestuur niet juist gehandeld door verzoeker naar aanleiding van zijn klacht niet in de gelegenheid te stellen om te worden gehoord.

7. Vervolgens werd verzoekers klacht door de Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit en Researchcentrum opnieuw in behandeling genomen. De Raad van Bestuur handelde in dezen als College van Bestuur van Wageningen Universiteit. Op 21 januari 2004 vond er een hoorzitting plaats naar aanleiding van verzoekers klacht. Het verslag van deze hoorzitting luidt als volgt:

“...(Verzoeker; N.o.): de brief die X op 12 april 2001 stuurde aan dr. Y, op dat moment directeur van (...), alwaar (verzoeker; N.o.) werkzaam was, heeft vragen opgeroepen.

Tot nu toe is op deze vragen geen bevredigend antwoord gegeven, noch door X, noch door de Raad van Bestuur van WU. Deze vragen betreffen onder meer waarom er sprake zou zijn van een herplaatsingsonderzoek zonder dat (verzoeker; N.o.) hiervan afwist, en op welke wijze toetsing heeft plaatsgevonden bij betrokken medewerkers van het NMR-Centrum over het draagvlak voor een benoeming van (verzoeker; N.o.) als directeur.

A. (optredend namens de Raad van Bestuur; N.o.) geeft aan dat de klacht slechts betrekking kan hebben op het handelen van X als medewerker van WU, en dus niet op de ontslagprocedure zoals die door DLO is gevoerd.

Onomstreden is dat Y (verzoeker; N.o.) heeft getipt over de mogelijke vacature van hoofd bureau bij het departement van X, vervolgens heeft een sollicitatiegesprek met X plaatsgevonden. Volgens (verzoeker; N.o.) was hij op dat moment geen herplaatsingskandidaat binnen DLO.

X: het sollicitatiegesprek vond eind 2000 plaats en verliep prettig in een open sfeer. N.a.v. het gesprek heeft X zich bij leden van het Management team georiënteerd inzake de geschiktheid van (verzoeker; N.o.) voor de functie van hoofd bureau. Hieruit bleek dat men van mening was dat zijn persoonlijkheid niet bij de functie paste (later is de functie overigens anders ingevuld, dus niet met een hoofd bureau, maar als facility manager).

Voorjaar 2001 kwam de functie van directeur NMR-Centrum vacant. Wederom werd X door Y benaderd met de vraag of dit een geschikte functie voor (verzoeker; N.o.) was. Dit werd door X serieus onderzocht, maar bij de betrokken medewerkers was onvoldoende draagvlak voor een benoeming. Y verzocht X om een schriftelijke bevestiging hiervan,

hetgeen resulteerde in de brief van 12 april 2001. Op dat moment was X niet op de hoogte van het feit dat (verzoeker; N.o.) wellicht als herplaatsingskandidaat binnen DLO moest worden gekwalificeerd.

Er ontstaat een korte gedachtewisseling over de vraag of sprake was van een formeel of informeel herplaatsingsonderzoek; tot dat laatste is een werkgever altijd bevoegd.

(Verzoeker; N.o.): na het sollicitatiegesprek is mij de reden van ongeschiktheid voor de functie van hoofd bureau niet medegedeeld, wel dat er mogelijk interne WU-kandidaten waren en dat uiteindelijk de functie anders is ingevuld. Met betrekking tot de functie van directeur NMR-Centrum heeft geen gesprek met hem plaatsgevonden. De reden voor zijn ongeschiktheid heeft hem bevreesd, aangezien hij toch een bekende is bij de betrokken medewerkers.

X reageert hierop als volgt: inderdaad is (verzoeker; N.o.) niet in eerste instantie medegedeeld dat hij ook ongeschikt was voor de functie van hoofd bureau, maar dat is in later telefonische contacten wel degelijk aan de orde geweest. Ten aanzien van de functie directeur NMR-Centrum geeft X nadrukkelijk aan dat bij de betrokken medewerkers waardering bestond voor het werk van (verzoeker; N.o.), maar dat men hem niet geschikt achtte als leidinggevende. Overigens is deze functie later op hoogleraarsniveau ingevuld.

(Verzoeker; N.o.) geeft aan dat hem schade is toegebracht door de twee zinsneden in de brief van X m.b.t. *moete met de persoonlijkheid* en *geen enkel draagvlak*.

In reactie stelt X dat hij gemotiveerd antwoord heeft gegeven op de door Y aan hem gestelde vragen. Tevens heeft hij op een fatsoenlijke manier achtergrondinformatie verzameld bij betrokken medewerkers. Verder kan hij hierover niet in detail treden, ook al omwille van de belangen van de betrokken medewerkers.

Ter afsluiting zegt (verzoeker; N.o.) dat het voor hem onbevredigend blijft, met name omdat geen nadere informatie wordt verschaft over de gesprekken met de betrokken medewerkers.

A. sluit de hoorzitting, afgesproken wordt dat het verslag, alvorens dit definitief wordt vastgesteld, ook aan (verzoeker; N.o.) wordt voorgelegd. Op basis van het verslag zal de Raad van Bestuur zich beraden op de klacht..."

8. De Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit en Researchcentrum deed verzoekers klacht af bij brief van 11 februari 2004. Deze brief luidt als volgt:

"...Feiten c.q. aanleiding klacht

(Verzoeker; N.o.), werknemer bij (...), werd eind 2000 geattendeerd door zijn directeur, dr. Y, op een mogelijke vacature van hoofd bureau bij het departement van X. Vervolgens

heeft een sollicitatiegesprek voor die functie plaatsgevonden. Mede omdat deze functie uiteindelijk anders werd ingevuld kwam (verzoeker; N.o.) hier niet voor in aanmerking. In het voorjaar van 2001 kwam binnen hetzelfde departement de functie van directeur NMR-Centrum vacant. Wederom werd X benaderd door Y met de vraag of dit een geschikte functie voor (verzoeker; N.o.) was. Zonder (verzoeker; N.o.) uit te nodigen voor een gesprek terzake kwam X tot de conclusie dat dit niet het geval was. Op verzoek van Y bevestigde X een en ander in zijn brief van 12 april 2001. Er werd geen afschrift aan (verzoeker; N.o.) gezonden. Eerst in een later stadium raakte (verzoeker; N.o.) op de hoogte van de inhoud van die brief, en hij uitte zijn verbazing hierover op 12 januari 2002 aan X. Deze reageerde per brief op 7 februari 2002.

Op 11 april 2002 diende (verzoeker; N.o.) formeel een klacht in tegen de handelwijze van X. De Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit verklaarde deze klacht kennelijk ongegrond, waarna de Nationale Ombudsman de daartegen gerichte klacht van (verzoeker; N.o.) gegrond verklaarde. Vervolgens vond een hoorzitting plaats op 21 januari 2004.

Overwegingen naar aanleiding van de klacht

De klacht van (verzoeker; N.o.) houdt het volgende in.

(Verzoeker; N.o.) vraagt zich af waarom de uitkomst van een vertrouwelijke sollicitatie naar de functie van hoofd bureau aan Y schriftelijk werd gerapporteerd en niet aan (verzoeker; N.o.) zelf. Tevens is het voor (verzoeker; N.o.) onbegrijpelijk dat het oordeel van betrokken medewerkers is gevraagd, nu deze hem niet kennen. Ten slotte geeft (verzoeker; N.o.) aan dat hij nooit heeft gesolliciteerd naar de functie van directeur NMR-Centrum en hij dus ook niet heeft begrepen waarom terzake het draagvlak werd onderzocht bij betrokken medewerkers. Ter hoorzitting deelt (verzoeker; N.o.) nog mede dat hij niet wist dat er sprake zou zijn van een herplaatsingsonderzoek in verband met het op handen zijnde ontslag uit zijn functie (...).

Overigens is gebleken dat ook X op het moment van het schrijven van zijn brief op 12 april 2001 niet op de hoogte was van enig herplaatsingsonderzoek.

Uit het verhandelde ter hoorzitting maakt de Raad van Bestuur op dat X met betrekking tot de functie van hoofd bureau heeft geïnformeerd bij de mogelijk toekomstige collega's, de leden van het managementteam van het departement, inzake de geschiktheid van (verzoeker; N.o.) voor deze functie. Hieruit bleek dat men van mening was dat zijn persoonlijkheid niet bij de functie paste. Weliswaar is deze reden van ongeschiktheid in eerste instantie niet aan (verzoeker; N.o.) medegedeeld, maar in latere telefonische contacten tussen (verzoeker; N.o.) en X is dit wel degelijk aan de orde geweest.

Met betrekking tot de functie van directeur NMR-Centrum heeft geen sollicitatiegesprek plaatsgevonden, maar X heeft bij betrokken medewerkers gepolst in hoeverre (verzoeker; N.o.) een geschikte kandidaat voor deze functie zou zijn. Er bestond waardering voor het werk van (verzoeker; N.o.), maar men achtte hem niet geschikt als leidinggevende (overigens werd de functie later op hoogleraarsniveau ingevuld). Hieruit trok X de conclusie dat er geen draagvlak bestond voor het bekleden van deze functie door (verzoeker; N.o.)

De Raad van Bestuur is van oordeel dat X op correcte en zorgvuldige wijze de geschiktheid van (verzoeker; N.o.) voor beide functies heeft beoordeeld. Aangezien in beide gevallen op verzoek van Y is gehandeld, is het alleszins begrijpelijk dat ook schriftelijk aan Y werd gerapporteerd. Wel had het voor de hand gelegen (verzoeker; N.o.) een afschrift van de bewuste brief te sturen.

Het is de Raad van Bestuur gebleken dat (verzoeker; N.o.) door de telefonische contacten met X voldoende op de hoogte was van zijn ongeschiktheid voor de functie van hoofd bureau. Dit gold niet voor de functie van directeur NMR-Centrum en wat dat betreft heeft de hoorzitting hier duidelijkheid verschaft.

Dat Y op de daartoe strekkende vraag van (verzoeker; N.o.) op de hoorzitting niet in detail wilde treden inzake de achtergrondinformatie die hij bij betrokken medewerkers heeft ingezameld, valt alleszins te billijken, ook al omwille van de belangen van deze medewerkers.

Concluderend is de Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit van mening dat prof. X zorgvuldig is omgegaan met de belangen van (verzoeker; N.o.) in het kader van het beoordelen van zijn geschiktheid voor een tweetal functies. Weliswaar had de brief van 12 april 2001 ook naar (verzoeker; N.o.) gezonden kunnen worden, maar in het verdere verloop van de procedure, en met name tijdens de hoorzitting, heeft X voldoende informatie aan (verzoeker; N.o.) verschaft om genoemde zorgvuldigheid te staven.

Derhalve ziet de Raad van Bestuur geen aanleiding nog verdere stappen te ondernemen...”

B. Standpunt verzoeker

1. Voor het standpunt van verzoeker wordt verwezen naar de klachtformulering onder Klacht en naar zijn hiervoor onder A. Feiten opgenomen brieven.
2. Verzoeker voegde bij zijn verzoekschrift onder meer een afschrift van een ongedateerde brief aan de heer A. met daarin zijn commentaar op het verslag van de hoorzitting. Deze brief luidt als volgt:

“...Naar aanleiding van het ontwerp van de verslaglegging van de hoorzitting (...), moet ik vaststellen dat het verslag onvoldoende recht doet aan de wederzijdse posities van de heer X en mij. Ik heb me de vrijheid genomen zelf een verslag op te stellen dat in dit opzicht meer voldoet. Gaarne verneem ik Uw reactie.

(...) Na opening geeft de Heer A. te kennen dat de klacht uitsluitend gaat over de brief van de heer X aan de heer Y van 12 april 2001.

1. De niet-vertrouwelijke behandeling van sollicitatiegegevens door de heer X

Wat is er gebeurd: (Verzoeker; N.o.) moet enkele uren voor de rechtszitting van de ontbindingsprocedure van zijn vaste arbeidsovereenkomst ervaren, dat vertrouwelijke sollicitatiegegevens, waarvan hij het bestaan niet eens wist, een essentiële rol spelen in het beëindigen van de overeenkomst. Deze gegevens betreffende een informele en een fictieve sollicitatie blijken door toedoen van de heer X bij zijn werkgever te zijn beland.

Kritiek: De heer X had geen toestemming om deze gegevens door te geven aan de betrokken werkgever. De heer X heeft dat eigener beweging gedaan. De heer X is verantwoordelijk voor de directe dan wel indirecte gevolgen.

Reactie X: De heer X (landbouwuniversiteit) verklaart dat hij deze gegevens aan de betrokken werkgever (DLO) heeft gegeven omdat hij betrokken was bij een (in)formeel herplaatsingsonderzoek.

Reactie (verzoeker; N.o.): Van een herplaatsingsonderzoek is bij (verzoeker; N.o.) niets bekend. (Verzoeker; N.o.) is ook geen herplaatsingskandidaat. Er worden geen officiële bewijzen van een herplaatsingsonderzoek overlegd. (Verzoeker; N.o.) ziet zijn rechten op privacy-bescherming als sollicitant nog steeds met voeten getreden. De heer X voert wel een verklaring, maar geen rechtvaardiging voor zijn handelen aan. Sollicitatiegegevens die de heer X kennelijk verzameld heeft, zijn vertrouwelijk en blijven vertrouwelijk.

2. Het polsen van reacties in de sollicitatieprocedure door de heer X

Wat is er gebeurd: De heer X heeft in zijn verklaring een uitspraak gedaan over medewerkers die 'moeite hadden met de persoonlijkheid van de sollicitant'. Aangezien (verzoeker; N.o.) geen medewerkers van de betreffende afdeling kent en deze hem ook niet kennen, is het onbegrijpelijk dat er iemand moeite kan hebben met een onbekende persoonlijkheid.

Kritiek: Aangezien de mededeling door toedoen van de heer X bekend is gemaakt bij de werkgever zonder te verifiëren voor welk doel de gegevens zullen worden gebruikt en daarmee de werkgever de gelegenheid te bieden deze te gebruiken in een rechtszaak tegen zijn werknemer, tast de heer X de goede naam van (verzoeker; N.o.) aan. Hij wist of had kunnen weten, gelet op zijn ervaring en positie, dat dergelijke gegevens niet aan de

werkgever van een sollicitant dienen te worden doorgegeven. Vooral nog is de bewering bovendien onbewezen, tenzij de heer X kan aantonen dat hij daadwerkelijk met betreffende personen gesproken heeft en deze daadwerkelijk moeite hebben met de persoonlijkheid. Hij zal hierbij wel details moeten geven zodat de uitspraak geverifieerd kan worden. Daarnaast had hij deze gegevens niet zonder toestemming van (verzoeker; N.o.) aan derden mogen verstrekken. Bovendien doet de heer X onderzoek naar de geschiktheid voor een functie dat overbodig was, omdat al snel bleek dat de betreffende functie in het geheel niet meer als zodanig ingevuld zou worden.

Reactie X: De heer X verwijst naar discretie en vertrouwen in zijn professionele aanpak, maar weigert verdere details te noemen.

Reactie (verzoeker; N.o.): kritiek blijft onverkort gehandhaafd

3. Het doen van onderzoek naar draagvlak voor functie WNC

Wat is er gebeurd: De heer X gaat op verzoek van de werkgever na of de functie directeur Wageningen NMR Centrum iets is voor (verzoeker; N.o.), terwijl vrijwel alle betrokkenen van dat Centrum weten dat deze functie ingevuld gaat worden door de toekomstige hoogleraar Biofysica. De heer X gaat 'draagvlak' onderzoeken en komt tot de conclusie dat er geen enkel draagvlak bestaat.

Kritiek: De heer X had korthedshalve gewoon aan de werkgever kunnen antwoorden dat deze functie bedoeld is voor de nieuwe hoogleraar. Door draagvlak te gaan onderzoeken en hier vervolgens schriftelijk over te rapporteren aan de werkgever, gaat de heer X opnieuw de goede naam van (verzoeker; N.o.) schade toebrengen. De uitspraak is bovendien voornamelijk onbewezen tenzij de heer X kan bewijzen dat hij daadwerkelijk met relevante personen heeft gesproken en deze de uitspraken bevestigen zodat een en ander geverifieerd kan worden. Daarnaast had hij deze gegevens nog steeds niet zonder toestemming van (verzoeker; N.o.) aan derden mogen verstrekken.

Reactie X: de heer X beroept zich op de opdracht van de werkgever en zijn discretie en professionele aanpak, maar weigert verdere details te noemen

Reactie (verzoeker; N.o.): kritiek blijft onverkort gehandhaafd

4. Het niet meedelen van reden tot afwijzing bij sollicitatie

Wat is er gebeurd: enige tijd na de sollicitatie (26 februari 2001) belt (verzoeker; N.o.) op om het resultaat te vernemen van de sollicitatiepoging. Hem wordt uitsluitend meegedeeld dat de functie niet meer als zodanig ingevuld zal worden en dat op de gewijzigde functie bovendien een interne herplaatsingskandidaat benoemd dient te gaan worden. De andere in de brief aan de werkgever genoemde reden wordt niet genoemd

Kritiek: een sollicitant mag een eerlijk antwoord verwachten op zijn vraag naar het eindresultaat van een sollicitatie. Dit antwoord is kennelijk niet gegeven

Reactie X: De andere reden is tijdens het telefoongesprek wel genoemd

Reactie (verzoeker; N.o.): De andere reden is tijdens het telefoongesprek van 26 februari 2001 niet genoemd. Nadien is pas weer met de heer X gesproken nadat zijn schrijven in de ontbindingsprocedure (eind oktober 2001) bekend was geworden...”

C. Standpunt Wageningen Universiteit

De Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit en Researchcentrum deelde de Nationale ombudsman in reactie op de klacht bij brief van 1 juni 2004 het volgende mee:

“...De klacht van verzoeker kan niet los worden gezien van de behandeling van zijn klacht bij uw instantie, resulterend in het rapport 2003/445.

Daarop gevolgd is een hoorzitting, waarvan uitvoerig verslag is gemaakt, met commentaar van (verzoeker; N.o.) zelf, en de brief van de Raad van Bestuur van Wageningen Universiteit d.d. 12 februari jl.

Bovengenoemde stukken zijn reeds in uw bezit, of dit ook geldt ten aanzien van het verslag van de hoorzitting is ons niet duidelijk, aangezien u dit verslag niet aan ons heeft toegezonden. Volledigheidshalve voegen wij dit verslag hierbij.

Zoals u uit de brief van 12 februari kunt lezen is de klacht van (verzoeker; N.o.) zorgvuldig beschouwd en afgehandeld. In de door hem ingediende hernieuwde klacht zien wij geen enkel nieuw argument, derhalve zien wij ook geen aanleiding hier nog verder op in te gaan. Ook Prof. X zal dit niet doen...”

Achtergrond