



Rapport

Datum: 23 oktober 2006
Rapportnummer: 2006/351

Klacht

Verzoeker klaagt erover dat een met naam genoemde medewerker van het Ministerie van Defensie op een bijeenkomst op 13 juli 2004 voor medewerkers van het project P&O2000+ de term "vermeende seksuele intimidatie" heeft gebruikt bij de mededeling dat er jegens verzoeker een huishoudelijk onderzoek was ingesteld naar aanleiding van een klacht van twee vrouwelijke collega's.

Daarnaast klaagt verzoeker over de lange behandelingsduur van zijn klacht en het uitblijven van vertragingberichten.

Gezien het grote belang dat de Nationale ombudsman toekent aan adequate en tijdige besluitvorming is besloten met toepassing van de bevoegdheid ingevolge artikel 9:26 van de Algemene wet bestuursrecht het onderzoek ambtshalve uit te breiden naar het niet nemen van een beslissing op het bezwaar van verzoeker. De desbetreffende gedraging is als volgt geformuleerd:

Het niet nemen van een beslissing op het bezwaar van 1 oktober 2004 tegen het besluit om verzoeker niet meer terug te laten keren als projectbeheerder bij de projectgroep P&O2000+.

Beoordeling

Algemeen

1. Verzoeker is sinds 1992 als burgermedewerker in dienst van het Ministerie van Defensie en was in zijn laatste functie geplaatst bij DICTU (Defensie ICT Uitvoeringsorganisatie). In die hoedanigheid was hij vanaf eind februari 2004 gedetacheerd bij de Projectgroep P&O2000+. De projectgroep bestond uit circa honderd personen waarvan ongeveer de helft externe medewerkers waren van de firma Accenture.

2. Begin juli 2004 dienden twee medewerksters van Accenture een klacht in over het functioneren van verzoeker. Verzoeker zou deze medewerksters hebben geïntimideerd. Op 8 juli 2004 deelde de resource manager van DICTU aan verzoeker mee dat er een klacht tegen hem was ingediend. Op 12 juli 2004 ontving verzoeker de klachtomschrijving die was opgesteld door H., projectleider implementatie en gebruikersbeheer en feitelijk leidinggevende van verzoeker. Er werd hem meegedeeld dat er een huishoudelijk onderzoek naar aanleiding van de klacht werd ingesteld en dat zijn detachering bij het project P&O2000+ was beëindigd. Hij werd elders tewerkgesteld.

3. Op 13 juli 2004 informeerde H. de projectmedewerkers in een bijeenkomst van het projectteam mondeling over de redenen van afwezigheid van de betreffende medewerksters van Accenture en van verzoeker. Volgens verzoeker sprak H. tijdens deze

bijeenkomst van “vermeende seksuele intimidatie”.

4. Op 10 augustus 2004 was de uitkomst van het huishoudelijk onderzoek beschikbaar. De onderzoekscommissie concludeerde dat er geen sprake was van plichtsverzuim conform het gestelde in artikel 99 van het Burgerlijk Ambtenarenreglement Defensie (zie Achtergrond, onder 1.) en dat er derhalve niet werd overgegaan tot het opleggen van een disciplinaire straf.

I. Ten aanzien van het gebruik van de term “vermeende seksuele intimidatie”

Bevindingen

1. Op 27 oktober 2004 diende verzoeker via zijn raadsman bij het Ministerie van Defensie een klacht in tegen H. Verzoeker klaagde er onder meer over dat H. tijdens een bijeenkomst op 13 juli 2004, waar een deel van het personeel van de Projectgroep P&O2000+ aanwezig was, had gesproken van “vermeende seksuele intimidatie”. Verzoeker stelde in zijn klachtbrief dat het naar zijn mening uitermate kwalijk, grievend en onzorgvuldig was dat de beklagde sprak van “seksuele intimidatie”, terwijl de klacht intimidatie betrof.

2. Tijdens de hoorzitting van 14 juli 2005 in het kader van de klachtbehandeling stelde H. dat hij op 13 juni 2004 de groep Gebruikersondersteuning bij elkaar had geroepen en had meegedeeld dat er een incident had plaatsgevonden met als gevolg dat de betreffende medewerkers van Accenture en verzoeker niet meer werkzaam waren bij het project. Voorts stelde hij dat hij had gemeld dat er een onderzoek zou plaatsvinden. Inhoudelijk was door hem niet op de zaak ingegaan. Evenmin was door hem de term “intimidatie” laat staan “seksuele intimidatie” gebruikt.

Naar het oordeel van H. werd het voorgaande bevestigd door de bevindingen van S., personeelsfunctionaris van de staf van DICTU, die in het kader van het huishoudelijk onderzoek op dit punt een aantal direct betrokkenen had gehoord.

3. De hoorcommissie deelde op 2 september 2005 haar bevindingen mee aan de Hoofddirecteur Personeel en aan verzoeker. De hoorcommissie achtte de klacht over H. vanwege het bezigen van de term “seksuele intimidatie” tijdens de bijeenkomst op 13 juli 2004, ongegrond. De hoorcommissie stelde dat zij op basis van de gevoerde gesprekken niet over duidelijke aanwijzingen beschikte dat de term “seksuele intimidatie” was gebezigd tijdens de informatiebijeenkomst. Daarnaast vond de hoorcommissie het niet voor de hand liggen dat de term zou zijn gebruikt, gelet op de daaraan verbonden lading. De hoorcommissie was van mening dat de aard van het incident dat aanleiding was voor het instellen van het onderzoek naar de gedragingen van verzoeker eerder wees in de richting van bedreigend optreden dan seksuele intimidatie.

4. In zijn klachtbrief van 5 oktober 2005 aan de Nationale ombudsman schreef verzoeker onder meer het volgende:

“De klacht die ik heb ingediend tegen (naam H.; N.o.) voor het bezigen van de term ‘seksuele intimidatie’ is het gevolg van een verklaring door betrokkene zelf afgelegd tegenover de Personeelsdienst van DICTU (Defensie ICT Uitvoeringsorganisatie) (...). Destijds is (naam H.; N.o.) gehoord door (naam S.; N.o.), werkzaam bij de Personeelsdienst van de DICTU. Zij is ook een van de personen geweest die het onderzoek destijds gedaan heeft dat naar mij ingesteld werd. In de klachtafhandeling tegen (naam H.; N.o.) is zij niet gehoord en is het stuk dat zij opgesteld heeft als niet relevant afgedaan (...).”

5. In reactie op de klacht verwees de minister van Defensie naar het besluit van de Hoofddirecteur Personeel van 26 januari 2006, waarin hij had aangegeven in hoeverre hij de klacht gegrond achtte. De minister stelde dat dit oordeel door hem werd onderschreven.

6.1. In het kader van het onderzoek van de Nationale ombudsman verklaarde S. onder meer dat zij bij de bijeenkomst op 13 juli 2004 zelf niet aanwezig was, maar dat verzoeker na de bijeenkomst aan haar had aangegeven dat er tijdens deze bijeenkomst door H. zou zijn verteld dat verzoeker om redenen van seksuele intimidatie niet meer op het project werkzaam zou zijn. S. stelde dat zij dit als lid van het onderzoeksteam, dat intern onderzoek deed naar het vermeend ongewenst gedrag van verzoeker, wilde uitzoeken. Op 28 juli 2004 sprak zij in het kader van het onderzoek hierover met H. en met vijf personeelsleden die aanwezig waren bij de bijeenkomst op 13 juli 2004. In het kader van het onderzoek van de Nationale ombudsman verklaarde S. voorts het volgende:

“Zoals vermeld in het verslag, heeft (naam H.; N.o.) tijdens dit gesprek aan mij verteld, dat hij tijdens de bijeenkomst met het personeel heeft aangegeven dat het om ‘vermeende seksuele intimidatie’ ging (...).”

6.2. In het door S. genoemde verslag staat:

“Hij (H.; N.o.) geeft aan dat hij tijdens de bijeenkomst heeft verteld:

‘Het zal jullie opgevallen zijn dat er een aantal personen niet meer op het Project aanwezig is. De reden hiervoor is dat er iets is voorgevallen tussen deze personen. Het gaat hier mogelijk om ‘vermeende seksuele intimidatie’ (de aanhalingstekens heeft hij hierbij nadrukkelijk figuurlijk aangeduid). Dit wordt door een commissie onderzocht. Verder wil ik niet dat jullie onderling hierover praten.’”

Uit het verslag blijkt voorts dat alle ondervraagde personeelsleden tegen S. hebben verklaard dat H. geen reden had genoemd van het vertrek van verzoeker en dat H. niet heeft gesproken over seksuele intimidatie.

7. In het kader van het onderzoek van de Nationale ombudsman verklaarde H. het volgende:

“Enkele dagen na dit gesprek heeft S. mij geconfronteerd met een door mij gebezigde term. Ik zou namelijk ten overstaan van de groep medewerkers waar (naam verzoeker; N.o.) deel van uit maakte hebben gezegd dat: (naam verzoeker; N.o.) “seksuele intimidatie” zou hebben toegepast. Op het moment dat S. dit aangaf kon ik mij (...) niet exact herinneren welke woorden ik gebruikt had, maar heb haar direct alle namen van de aanwezige groepsleden gegeven zodat zij onderzoek naar mijn uitlatingen kon verrichten. Ik kon mij namelijk niet voorstellen dat ik dat gezegd zou hebben en met een onderzoek zou zeker gesteld worden of ik deze woorden gebezigd had. Uit het onderzoek onder 6 medewerkers is gebleken dat ik deze vermeende uitspraken niet heb gedaan (...).

Wat mij persoonlijk verbaast is dat (naam verzoeker; N.o.), (het woord hoewel is hier kennelijk weggefallen; N.o.) niet zelf bij de bijeenkomst aanwezig is geweest, hij volhardt - zelfs na onderzoek door (naam S.; N.o.)- dat ik deze vermeende uitspraken heb gedaan (...).”

8. In reactie op de verklaring van H. stelde verzoeker onder meer dat hij had gehoord van een persoon, die zelf wel bij de bijeenkomst aanwezig was, dat H. verklaard had dat hij beschuldigd werd van seksuele intimidatie. De persoon wilde echter anoniem blijven omdat deze bang was voor represailles van H.

Daarnaast stelde verzoeker dat het feit dat de ondervraagde personen niet aangaven dat H. de vermeende woorden gebruikt had, naar zijn mening niet veel betekende. Hij verwees hierbij naar een verklaring van een personeelslid die stelde dat H. niet wilde dat er vragen werden gesteld en ook niet dat er onderling over werd gesproken. Verzoeker is van mening dat deze verklaring iets zegt over de sfeer en werkwijze binnen de afdeling.

9.1. Op 19 juli 2006 vroeg de Nationale ombudsman H. te reageren op het verslag en de verklaring van S, waarin zij stelde dat H. aan haar heeft meegedeeld dat hij de woorden “vermeende seksuele intimidatie” tijdens de bijeenkomst op 13 juli 2004 heeft gebruikt.

9.2. H. liet de Nationale ombudsman telefonisch weten dat hij zich niet meer kon herinneren wat hij precies had gezegd tijdens de betreffende bijeenkomst. H. wees de Nationale ombudsman op de verklaring van de vijf personeelsleden die bij de bijeenkomst aanwezig waren, die allen stelden dat hij de term niet had gebruikt. Hij verklaarde vervolgens dat hij de term “vermeende seksuele intimidatie” wel gebruikt zou kunnen hebben. Hij had die term dan in ieder geval niet met een vooringenomenheid uitgesproken, maar meer in de trant van “het zou gaan om vermeende seksuele intimidatie”, als van horen zeggen. Tot slot onderschreef H. de verklaring van S. omdat, zo stelde hij, zij het gesprek dat hij met haar had gevoerd, wel juist zou hebben opgetekend.

Beoordeling

10. Behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen heeft een ieder recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer. Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is onder meer vervat in artikel 8 van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: EVRM: zie Achtergrond, **1.**), artikel 10 van de Grondwet (zie Achtergrond, **2.**), en de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: WBP) welke uitvoering geeft aan de Europese Richtlijn 95/46/EG en voornoemd Grondwetsartikel.

11. De overheid dient de persoonlijke levenssfeer van haar burgers te eerbiedigen. Dit geldt voor de verhouding tussen ambtenaar en burger, maar niet in mindere mate voor de verhouding tussen het bestuursorgaan als werkgever en zijn werknemers.

12. Uit het verslag van S. bleek dat H. op 28 juli 2004, ruim twee weken na de bijeenkomst van 13 juli 2004, tegenover haar had verklaard dat hij de term “vermeende seksuele intimidatie” tijdens de bijeenkomst had gebruikt. Tijdens het onderzoek van de Nationale ombudsman bevestigde S. nogmaals de verklaring van H. van 28 juli 2004.

13. Uit het onderzoek is gebleken dat H. zich niet meer kon herinneren wat hij op 13 juli 2004 tijdens de bijeenkomst met de projectgroep had gezegd. Omdat H. het zich niet meer kon herinneren ging hij uit van de verklaringen van de vijf medewerkers die ook door S. zijn gehoord en veronderstelde hij dat hij de term “vermeende seksuele intimidatie” gelet op die verklaringen niet had gebruikt. De Nationale ombudsman vindt de verklaring van H. tegenover S. echter zwaarder wegen nu deze verklaring korte tijd na de bijeenkomst is afgelegd. In die verklaring heeft H. zelf aangegeven de term “vermeende seksuele intimidatie” gebruikt te hebben tijdens die bijeenkomst. Daarmee geconfronteerd heeft H. tegenover de onderzoekster van de Nationale ombudsman meegedeeld dat het zou kunnen dat hij deze term heeft gebruikt.

14. Hoewel de Nationale ombudsman geen verklaring heeft voor het feit dat vijf medewerkers die aanwezig waren bij de bijeenkomst iets anders hebben weergegeven, acht de Nationale ombudsman het, gelet op het voorgaande, aannemelijk dat H. de term “vermeende seksuele intimidatie” heeft gebruikt op een bijeenkomst op 13 juli 2004 voor medewerkers van het project P&O2000+ bij de mededeling dat er jegens verzoeker een huishoudelijk onderzoek was ingesteld naar aanleiding van een klacht van twee vrouwelijke collega's.

15. De Nationale ombudsman is van oordeel dat H. tijdens de bijeenkomst op 13 juli 2004 in het geheel geen mededelingen had mogen doen over de reden van het instellen van het huishoudelijk onderzoek naar gedragingen van verzoeker. Door informatie naar buiten te brengen over de aard van de beschuldigingen is H. onzorgvuldig omgesprongen met de privacy van verzoeker en heeft hij in strijd gehandeld met het recht op eerbiediging van de

persoonlijke levenssfeer van verzoeker. Daar komt nog bij dat de informatie die hij in strijd met het recht op privacy naar buiten heeft gebracht, onjuist was.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk

II. Ten aanzien van de behandelingsduur van de klacht

Bevindingen

1. Op 27 oktober 2004 diende verzoeker via zijn raadsman een klacht in over gedragingen van twee verschillende medewerkers van het Ministerie van Defensie. De klacht werd aangetekend verzonden aan de Hoofddirecteur Personeel van het Ministerie van Defensie.
2. Op 20 februari 2005 stuurde verzoeker een rappel aan de minister van Defensie.
3. Op 28 februari 2005 ontving de Nationale ombudsman een brief van verzoeker, waarin hij klaagde over het uitblijven van een reactie op zijn klachtbrief.
4. Op 25 maart 2005 stuurde de Nationale ombudsman de klacht van verzoeker door aan de minister van Defensie. De Nationale ombudsman verzocht de minister de klacht zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen de termijnen van artikel 9:11 Algemene wet bestuursrecht (Awb) te behandelen. De Nationale ombudsman vroeg de minister de behandeling van de klacht binnen twee weken schriftelijk of mondeling te bevestigen naar de Nationale ombudsman.
5. Op 8 april 2005 deelde het Ministerie van Defensie telefonisch aan de Nationale ombudsman mee dat de klacht van verzoeker in eerste instantie als bezwaarschrift was behandeld, maar op dat moment alsnog als klacht in behandeling werd genomen.
6. In het kader van de interne klachtbehandeling vond op 12 mei 2005 een hoorzitting met verzoeker plaats. Tijdens de hoorzitting bood de hoorcommissie excuses aan om voor de late behandeling van het klaagschrift. Op 3 juni 2005 hoorde de commissie O., de Algemeen Projectgroepleider P&O 2000+, omdat de klacht van verzoeker onder meer betrekking had op een gedraging van O. Vervolgens vond op 14 juni 2005 een hoorzitting plaats in aanwezigheid van H.
7. Op 2 september 2005 stuurde de voorzitter van de hoorcommissie de bevindingen van de hoorcommissie en de verslagen van de hoorzittingen aan verzoeker. Op dezelfde datum informeerde de voorzitter van de hoorcommissie de Hoofddirecteur Personeel over de uitkomsten van het onderzoek.
8. Op 30 september 2005 stuurde de minister een afschrift van de brief van de voorzitter van de hoorcommissie aan de Nationale ombudsman. De minister stelde dat hij daarmee de klacht had afgedaan.

9. Op 5 oktober 2005 diende verzoeker een klacht in bij de Nationale ombudsman over de behandelingsduur van zijn klacht. Verzoeker schreef onder meer dat de commissie hem tijdens de hoorzitting had beloofd voor de vakantie tot een oordeel te komen. De commissie kwam echter pas op 2 september 2005 tot een oordeel. Verzoeker stelde dat de behandeling van zijn klacht in totaal 44 weken had geduurd en het ministerie had nagelaten hem schriftelijk op de hoogte te stellen van de vertraging in de afwikkeling van zijn klacht.

10. Op 26 januari 2006 schreef de Hoofddirecteur Personeel aan verzoeker dat hij door een interne communicatiestoornis niet eerder in staat was zijn beslissing op de klacht mee te delen aan verzoeker. Hij bood zijn excuses aan voor de vertraging en deelde verzoeker mee dat hij had besloten de bevindingen van de hoorcommissie onverkort over te nemen. De Hoofddirecteur Personeel wees verzoeker op de mogelijkheid bezwaar te maken tegen zijn besluit.

11. In reactie op de klacht van verzoeker van 5 oktober 2005 deelde de minister van Defensie de Nationale ombudsman op 6 april 2006 mee dat de klacht van verzoeker op 27 oktober 2004 de Hoofddirectie Personeel had bereikt. Doordat de klacht bij de Hoofddirectie Personeel in het ongereede was geraakt, had de Hoofddirecteur Personeel pas medio 2005, ingevolge de Klachtenregeling Defensie, een klachtencommissie ingesteld. De lange duur tussen de laatste hoorzitting en het verschijnen van het rapport kon volgens de minister worden verklaard door een grote werkdruk bij de Hoofddirectie Personeel en het zomerreces. De Hoofddirecteur Personeel had vervolgens een besluit genomen en op 26 januari 2006 aan verzoeker gezonden. De minister stelde dat het spijtig was dat ook hierbij op onverklaarbare wijze onnodige vertraging was opgetreden zonder dat hierover bericht was gezonden aan verzoeker. De minister stelde dat hij de gang van zaken waardoor de afdoening van de klacht onnodig was vertraagd, betreurde.

Beoordeling

12. Het vereiste van voortvarendheid houdt in dat bestuursorganen slagvaardig en met voldoende snelheid optreden.

13. Ingevolge artikel 9:11, eerste lid van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) dient het bestuursorgaan een klacht binnen zes weken na ontvangst van het klaagschrift af te handelen. Wanneer advies gevraagd wordt aan een klachtadviescommissie, is de behandelingstermijn tien weken. Het bestuursorgaan kan de afhandeling voor ten hoogste vier weken verdagen. In dat geval moet het bestuursorgaan de klager laten weten dat de behandeling van de klacht langer duurt. (zie Achtergrond, onder 2.).

14. Het Ministerie van Defensie heeft verzoekers klachtbrief op 27 oktober 2004 ontvangen. Het ministerie heeft een commissie om advies gevraagd. De klachtbehandeling werd niet verdaagd. Dit betekent dat het ministerie de klacht van verzoeker binnen tien

weken na ontvangst had moeten afhandelen, derhalve uiterlijk op 5 januari 2005.

15. Uitgaande van de herhaalde toezending van de klachtbrief door de Nationale ombudsman op 25 maart 2005, en een ontvangstdatum uiterlijk twee dagen na verzending, had de klacht vervolgens uiterlijk op 6 juni 2005 moeten zijn afgehandeld.

16. Uit onderzoek is gebleken dat het Ministerie van Defensie bij schrijven van 2 september 2005 de bevindingen van de hoorcommissie en de verslagen van de hoorzittingen aan verzoeker deed toekomen.

17. Op 30 september 2005 stuurde de minister een afschrift van de bevindingen van de hoorcommissie aan de Nationale ombudsman en stelde ten onrechte dat hij daarmee de klacht had afgedaan. Het rapport van bevindingen van de hoorcommissie betrof namelijk slechts een advies aan de Hoofddirecteur Personeel en geen beslissing van de minister op de klacht.

18. Eerst op 26 januari 2006 deelde de Hoofddirecteur Personeel zijn beslissing op de klacht aan verzoeker mee. Hiermee heeft de minister van Defensie de klacht van verzoeker van 27 oktober 2004 na ruim 65 weken afgehandeld. De Nationale ombudsman merkt op dat de Hoofddirecteur Personeel onderaan deze brief geen verwijzing naar de Nationale ombudsman maar een bezwaarclausule heeft opgenomen. Dit is niet juist.

19. De Nationale ombudsman overweegt dat de feitelijke klachtafhandelingstermijn de wettelijke klachtafhandelingstermijn ruimschoots heeft overschreden. Zelfs nadat de Nationale ombudsman de klacht van verzoeker had doorgezonden, heeft de minister van Defensie de klacht niet alsnog binnen de wettelijke termijnen afgehandeld. Daar komt bij dat de minister van Defensie heeft verzuimd verzoeker op enig moment een vertragsbericht te sturen.

Een grote werkdruk, noch het zomerreces kan een dergelijke vertraging rechtvaardigen. De Nationale ombudsman concludeert dat het Ministerie van Defensie met betrekking tot de behandeling van verzoekers klacht in strijd heeft gehandeld met het vereiste van voortvarendheid.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

III. Ten aanzien van het niet nemen van een beslissing op bezwaar

Bevindingen

1. Op 10 augustus 2004 was de uitkomst van het huishoudelijk onderzoek naar aanleiding van de vermeende gedraging van verzoeker bekend. De onderzoekscommissie concludeerde dat er geen sprake was van plichtsverzuim en dat er niet werd overgegaan tot het opleggen van een disciplinaire straf.

2. Medio september 2004 deelde O. aan verzoeker mee dat hij niet instemde met een eventuele terugkeer van verzoeker op het project, gelet op de mogelijke onrust die hierdoor in de projectgroep zou kunnen ontstaan.
3. Op 1 oktober 2004 schreef verzoeker twee brieven. In de brief die hij richtte aan H. klaagde hij onder meer over diens gedraging (zie onder I.). De andere brief richtte hij aan O. In die brief gaf verzoeker schriftelijk aan op welke gronden hij zich niet kon vinden in de mededeling van O. dat hij niet meer zou worden ingezet op het project.
4. Op 27 oktober 2004 richtte verzoeker een klaagschrift tot de Hoofddirecteur Personeel. Voor een omschrijving van zijn klachten verwees verzoeker in die brief naar de brieven van 1 oktober 2004 gericht aan H. en aan O. die hij als bijlagen had bijgevoegd.
5. Op 19 januari 2005 stuurde verzoeker een beroepschrift aan de sector bestuursrecht van de rechtbank te Den Haag omdat hij nog geen reactie had ontvangen op zijn brief van 27 oktober 2004.
6. De rechtbank vroeg de minister van Defensie op 2 februari 2005 of het juist was dat er inmiddels al een beslissing op het bezwaarschrift had moeten worden genomen en op welke termijn een beslissing te verwachten viel.
7. De Hoofddirecteur Personeel schreef in een reactie op de brief van de rechtbank dat het bezwaar van verzoeker alsnog zo spoedig mogelijk intern zou worden afgehandeld. Inmiddels was een adviesaanvraag bij de interne bezwaarschriftencommissie van Juridische Zaken Personeel van het Ministerie van Defensie (hierna: Juza-P) ingediend.
8. Juza-P liet de Hoofddirecteur Personeel vervolgens weten dat een juridische procedure bij de rechtbank niet aan de orde was, omdat de klacht van verzoeker niet te duiden was als bezwaarschrift. De brief van 27 oktober 2004 was volgens Juza-P een schriftelijke klacht ingevolge hoofdstuk 9 Awb.
9. Verzoeker trok vervolgens zijn beroepschrift, op aanraden van zijn raadsman, in.
10. Het Ministerie van Defensie nam de grief tegen het besluit van O. mee als klachtonderdeel in de klachtprocedure die was gestart onder meer naar aanleiding van de klacht van verzoeker over de gedraging van H. (zie onder I). Op 26 januari 2006 verklaarde de Hoofddirecteur Personeel de klacht ongegrond.
11. In reactie op de klacht die ambtshalve door de Nationale ombudsman in onderzoek is genomen, deelde de minister van Defensie de Nationale ombudsman op 6 april 2006 mee dat:

De oorspronkelijke klacht van verzoeker, ontvangen op 27 oktober 2004, is na eerdergenoemde vertraging in eerste instantie aangemerkt als bezwaarschrift en volgens

de bij Defensie geldende richtlijn ter behandeling op 8 maart 2005 intern aangeboden aan Juridische Zaken Personeel (...). Deze heeft op 17 maart 2005 de Hoofddirecteur Personeel geantwoord dat de kwestie niet was te kwalificeren als een klacht ex hoofdstuk 9 Awb (hier is kennelijk ten onrechte het woord "niet" gebruikt; N.o.) maar dat de behandeling en afdoening conform de Klachtenregeling Defensie door het diensthoofd (de Hoofddirecteur Personeel) diende plaats te vinden.

Beoordeling

12. Het beginsel van fair play houdt voor bestuursorganen in dat zij burgers de mogelijkheid geven hun procedurele kansen te benutten. Dit brengt mee dat een bestuursorgaan eraan meewerkt dat een belanghebbende een geschil kan voorleggen aan de bestuursrechter in gevallen waarin de wet in die mogelijkheid voorziet.

13. Ingevolge artikel 1:3 Awb wordt onder besluit verstaan een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan, inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling. Met een besluit wordt onder meer gelijkgesteld een andere handeling van een bestuursorgaan waarbij een ambtenaar als bedoeld in artikel 1 van de Ambtenarenwet als zodanig, belanghebbende is (zie Achtergrond, onder 4.).

14. Onder belanghebbende verstaat de Awb degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken.

15. Verzoeker is aangesteld op grond van het Burgerlijke ambtenarenreglement defensie (hierna ook: BARD). Dit betekent dat hij kan worden aangemerkt als ambtenaar en valt onder artikel 1 van de Ambtenarenwet (zie Achtergrond onder 3. en 5.).

16. De mededeling van het Ministerie van Defensie in september 2004 dat verzoeker niet meer als projectbeheerder zou worden ingezet bij de projectgroep P&O2000+ had gevolg voor zijn rechtspositie. De mededeling was op rechtsgevolg gericht en verzoeker werd door deze mededeling rechtstreeks in zijn belang getroffen. De mededeling was daarom aan te merken als een handeling die met een besluit werd gelijkgesteld.

17. De brief van verzoeker van 1 oktober 2004 gericht aan O., waarin verzoeker aangaf dat hij het niet eens was met de mededeling dat hij niet meer kon terugkeren in zijn oude functie bij de Projectgroep P&O 2000+, had daarom moeten worden aangemerkt als bezwaarschrift.

18. Het Ministerie van Defensie behandelde de brief van verzoeker van 1 oktober 2004 gericht aan O. ten onrechte als klacht ingevolge hoofdstuk 9 Awb, zoals die tot 15 maart 2005 luidde. Door geen uitspraak te doen op het bezwaarschrift heeft het Ministerie van Defensie verzoeker belemmerd in zijn rechtsgang. Hieraan doet niet af het feit dat verzoeker op aanraden van zijn raadsman zijn beroepschrift heeft ingetrokken. Immers dit

was kennelijk het gevolg van het feit dat verzoeker en zijn raadsman door de mededeling van Juza-P (zie hiervoor onder 8) op het verkeerde been waren gezet.

De Nationale ombudsman concludeert dat het Ministerie van Defensie met betrekking tot de behandeling van verzoekers bezwaarschrift in strijd heeft gehandeld met het beginsel van fair play.

De onderzochte gedraging is op dit punt niet behoorlijk.

Conclusie

De klacht over de onderzochte gedraging van een medewerker van het Ministerie van Defensie, is gegrond wegens strijd met het recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.

De klacht over de onderzochte gedraging van het Ministerie van Defensie te Den Haag, is gegrond wegens strijd met het vereiste van voortvarendheid.

De ambtshalve onderzochte gedraging van het Ministerie van Defensie is niet behoorlijk wegens schending van het beginsel van fair play.

Onderzoek

Op 28 februari 2005 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van de heer D. te Den Haag, met een klacht over een gedraging van een medewerker van het Ministerie van Defensie te Den Haag.

Uit het verzoekschrift bleek dat verzoeker de klacht op 27 oktober 2004 schriftelijk had voorgelegd aan het Ministerie van Defensie. Het ministerie had de klacht echter, tot op het moment dat verzoeker zich tot de Nationale ombudsman wendde, niet behandeld. Op 25 maart 2005 verzocht de Nationale ombudsman de minister van Defensie de klacht alsnog te behandelen overeenkomstig hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).

Op 5 oktober 2005 ontving de Nationale ombudsman naar aanleiding van de klachtafhandelingsbrief van de minister van Defensie, een verzoekschrift van de heer D. te Den Haag, met een klacht over een gedraging van medewerker H. van het Ministerie van Defensie te Den Haag en een klacht over het Ministerie van Defensie te Den Haag.

Naar deze gedragingen, die worden aangemerkt als gedragingen van de minister van Defensie, werd een onderzoek ingesteld.

In het kader van het onderzoek werd de minister van Defensie verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht betrekking hebben.

Daarnaast werd H. de gelegenheid geboden om commentaar op de klacht te geven.

In verband met haar betrokkenheid werd ook S. over de klacht geïnformeerd en een aantal specifieke vragen gesteld

Tijdens het onderzoek kregen het Ministerie van Defensie en verzoeker de gelegenheid op de door ieder van hen verstrekte inlichtingen te reageren.

Daarnaast werd H. tijdens het onderzoek verzocht op de verklaring van S. te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen.

Mevrouw S. deelde mee zich met de inhoud van het verslag te kunnen verenigen.

Verzoeker berichtte dat het verslag hem geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

De reactie van de minister van Defensie gaf aanleiding het verslag op enkele te wijzigen.

De heer H. gaf binnen de gestelde termijn geen reactie.

Informatieoverzicht

De bevindingen van het onderzoek zijn gebaseerd op de volgende informatie:

1. Brieven van verzoeker aan de Nationale ombudsman van 19 februari 2005 en 5 oktober 2005 en 8 mei 2006;
2. Brief van verzoeker aan het Ministerie van Defensie van 27 oktober 2005 en 20 februari 2005;
3. Brief van verzoeker van 1 oktober 2004 aan O.;
4. Brief van verzoeker van 1 oktober 2004 aan H.;
5. Brief van de minister van Defensie aan de Nationale ombudsman van 30 september 2005;
6. Bevindingen van de hoorcommissie van 2 september 2005;
7. Verslag van de hoorzitting met verzoeker van 23 mei 2005;
8. Verslag van hoorzitting met O. van 3 juni 2005;
9. Verslag van hoorzitting met H. van 14 juni 2005;

10. Verslag van S. over de bijeenkomst van 13 juli 2004;
11. Brief van S. van 6 januari 2006 aan de Nationale ombudsman;
12. Brief van H. van 31 januari 2006 aan de Nationale ombudsman;
13. Brief van de waarnemend directeur van DICTU aan H. van 10 augustus;
14. Brief van Hoofddirecteur Personeel van Juza-P van 8 maart 2006;
15. Brief van Juza-P aan de Hoofddirecteur Personeel van 17 maart 2005;
16. Beroepschrift van verzoeker van januari 2005 aan de rechtbank;
17. De reactie van het Ministerie van Defensie van 6 april 2006 op de brief van de Nationale ombudsman.

Bevindingen

Zie onder Beoordeling.

Achtergrond

1. Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Verdrag van 4 november 1950)

Artikel 8 Recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven:

"1. Een ieder heeft recht op respect voor zijn privé leven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.

2. Geen inmenging van enig openbaar gezag is toegestaan in de uitoefening van dit recht, dan voor zover bij de wet is voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk is in 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 voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen."

2. Grondwet

Artikel 10:

"1. Ieder heeft, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.

2. De wet stelt regels ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer in verband met het vastleggen en verstrekken van persoonsgegevens.

3. De wet stelt regels inzake de aanspraken van personen op kennisneming van over hen vastgelegde gegevens en van het gebruik dat daarvan wordt gemaakt, alsmede op verbetering van zodanige gegevens."

3. Burgerlijk ambtenarenreglement defensie (Besluit van 25 juni 1993, houdende bepalingen betreffende de algemene rechtspositie van burgerlijke ambtenaren bij het Ministerie van Defensie)

Artikel 1:

"In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder ambtenaar, degene die bij het Ministerie van Defensie in burgerlijke openbare dienst is aangesteld."

Artikel 99:

"1. De ambtenaar, die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.

2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, hetwelk een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

3. Tenzij bij koninklijk besluit of met Onze machtiging door Onze Minister anders is bepaald, wordt de straf opgelegd door het gezag, dat bevoegd is tot aanstelling in het door de ambtenaar beklede ambt. Indien deze bevoegdheid bij Ons berust, geschiedt de bestraffing, behalve voor zover het betreft de straffen genoemd in artikel 100, eerste lid onder i en l, door Onze Minister."

4. Algemene wet bestuursrecht

Artikel 1:2:

1. Onder belanghebbende wordt verstaan: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken.

2. Ten aanzien van bestuursorganen worden de hun toevertrouwde belangen als hun belangen beschouwd.

3. Ten aanzien van rechtspersonen worden als hun belangen mede beschouwd de algemene en collectieve belangen die zij krachtens hun doelstellingen en blijkens hun feitelijke werkzaamheden in het bijzonder behartigen.

Artikel 1:3:

“1. Onder besluit wordt verstaan: een schriftelijke beslissing van een bestuursorgaan, inhoudende een publiekrechtelijke rechtshandeling.

2. Onder beschikking wordt verstaan: een besluit dat niet van algemene strekking is, met inbegrip van de afwijzing van een aanvraag daarvan.

3. Onder aanvraag wordt verstaan: een verzoek van een belanghebbende, een besluit te nemen.

4. Onder beleidsregel wordt verstaan: een bij besluit vastgestelde algemene regel, niet zijnde een algemeen verbindend voorschrift, omtrent de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van een bevoegdheid van een bestuursorgaan.”

Artikel 8:1:

“1. Een belanghebbende kan tegen een besluit beroep instellen bij de rechtbank.

2. Met een besluit wordt gelijkgesteld een andere handeling van een bestuursorgaan waarbij een ambtenaar als bedoeld in artikel 1 van de Ambtenarenwet als zodanig of een dienstplichtige als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Kaderwet dienstplicht als zodanig, hun nagelaten betrekkingen of hun rechtverkrigenden belanghebbende zijn.

3. Met een besluit worden gelijkgesteld:

a. de schriftelijke beslissing, inhoudende de weigering van de goedkeuring van een besluit, inhoudende een algemeen verbindend voorschrift of een beleidsregel of de intrekking of de vaststelling van de inwerkingtreding van een algemeen verbindend voorschrift of een beleidsregel, en

b. de schriftelijke beslissing, inhoudende de weigering van de goedkeuring van een besluit ter voorbereiding van een privaatrechtelijke rechtshandeling.”

Artikel 7:1:

“1. Degene aan wie het recht is toegekend tegen een besluit beroep op een administratieve rechter in te stellen, dient alvorens beroep in te stellen tegen dat besluit bezwaar te maken, tenzij het besluit:

a. op bezwaar of in administratief beroep is genomen,

b. aan goedkeuring is onderworpen,

- c. de goedkeuring van een ander besluit of de weigering van die goedkeuring inhoudt, of
- d. is voorbereid met toepassing van afdeling 3.4.

2. Tegen de beslissing op het bezwaar kan beroep worden ingesteld met toepassing van de voorschriften die gelden voor het instellen van beroep tegen het besluit waartegen bezwaar is gemaakt.”

5. Ambtenarenwet (Wet van 12 december 1929, houdende regelen betreffende den rechtstoestand van ambtenaren)

Artikel 1:

“1. Ambtenaar in de zin van deze wet is degene, die is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn.

2. Tot den openbaren dienst behoren alle diensten en bedrijven door den Staat en de openbare lichamen beheerd.

3. Niet is ambtenaar in de zin van deze wet degene, met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten.

4. Tenzij het tegendeel blijkt, zijn in deze wet onder ambtenaren gewezen ambtenaren begrepen.”