

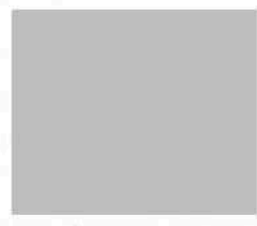


a/a BEY

TER BESLISSING



Datum
29 januari 2024



Bijlage(n)
0

Aan Minister van SZW

nota

Beantwoording Kamervragen van de leden El Abassi en Ergin (beiden DENK) over het bericht 'problemen op werk

Aanleiding

Naar aanleiding van het NOS-bericht 'Problemen op werk door uitspraken over Gaza-Israël, soms zelfs ontslag', zijn op 11 december 2023 door de leden El Abassi en Ergin (beiden DENK) aan u en aan de minister van Justitie en Veiligheid (JenV) Kamervragen gesteld. Op 19 december 2023 heeft u een uitstelbericht aan de Kamer gezonden. De 6-wekentermijn liep af op 22 januari 2024.

Geadviseerd besluit

- Stemt u in met beantwoording van de Kamervragen op deze wijze en stemt u in met verzending daarvan aan de Kamer?
- Wilt u de begeleidende brief aan de Kamer zo spoedig mogelijk tekenen?

Kernpunten

- In verband met het NOS-bericht "Problemen op werk door uitspraken over Gaza-Israël, soms zelfs ontslag" (zie bijlage), zijn door de leden El Abassi en Ergin (beiden DENK) aan u en aan de minister van Justitie en Veiligheid Kamervragen gesteld.
- De vragen zijn aan u en aan de minister van JenV gesteld. In verband met interdepartementale afstemming is het niet mogelijk gebleken de beantwoording van de Kamervragen binnen de 6-wekentermijn naar de Kamer te sturen. De beantwoording is ambtelijk afgestemd met JenV en BZK. DJI valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Rechtsbescherming (MRb). De beantwoording wordt verzonden mede namens MRb en wordt ook voorgelegd aan MRb.
- U wordt gevraagd of een ambtenaar gesommeerd kan worden om online pro-Palestina uitingen te verwijderen en of het gerechtvaardigd is dat een verkoopmedewerker wordt ontslagen omdat hij online de oorlog in Gaza een 'genocide' noemt.
- Ook wordt u gevraagd of het toelaatbaar is dat een werkgever een werknemer mag sommeren privé-uitingen op sociale media te verwijderen en bij weigering mag dreigen met maatregelen waaronder eventueel ontslag vanwege online uitingen die geen verband houden met zijn of haar werkzaamheden. U wordt gevraagd of u bekend bent met meldingen van werknemers die in de problemen zijn gekomen op het werk door online dit soort kritische statements te plaatsen over de oorlog in Gaza en of u naar aanleiding daarvan bereid bent een landelijk meldpunt op te richten.

- Verder wordt gevraagd of u kunt bevestigen dat een medewerker van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) op staande voet is ontslagen vanwege het delen met collega's op het werk van een pro-Palestina filmpje met kritiek op de Israëlische regering. In hoeverre is het ontslag op staande voet acceptabel en in hoeverre vormt dit delen van een filmpje, een grond voor een ontslag op staande voet? Tot slot wordt u gevraagd hoe dit incident zich verhoudt tot de vrijheid van meningsuiting.
- Ten aanzien van de ambtenaar geeft u aan dat de vrijheid van meningsuiting een grondrecht is dat ook voor ambtenaren geldt. Dat de ambtenarenwet daar slechts de beperking aan stelt dat ambtenaren zich onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging en dergelijke, indien daardoor zijn functioneren in het gedrang komt. Of daarvan sprake is hangt af van allerlei factoren. Het is in eerste instantie de ambtenaar zelf die hier een afweging in maakt. Achteraf moet hij zich wel jegens de werkgever kunnen verantwoorden. Vervolgens is het de werkgever die achteraf beoordeelt of een grens is overschreden.
- Ten aanzien van het ontslag van de verkoopmedewerker geeft u aan dat er een redelijke grond voor ontslag moet zijn en dat de werkgever het ontslag moet onderbouwen waarna het oordeel of het ontslag gerechtvaardigd, is voorbehouden is aan de rechter.
- U geeft verder aan dat uitlatingen die privé op sociale media worden gedaan weliswaar onder de vrijheid van meningsuiting vallen, maar dat deze vrijheid niet onbegrensd is. De werkgever en werknemer moeten zich tegenover elkaar immers als goed werkgever en goed werknemer gedragen. Of uitingen gedaan op sociale media in een bepaald geval geoorloofd zijn, zal afhangen van verschillende factoren, zoals de aard van de uitingen, de motieven voor het doen van de uiting en de omvang van de eventuele (imago)schade die werkgever door de uiting heeft geleden. Veel werkgevers hanteren een gedragscode of integriteitscode.
- U bent bekend met meldingen van werknemers en signalen dat werknemers zich soms onveilig voelen op de werkvloer. Daarvoor worden ook door de overheid tal van maatregelen genomen samen met werknemers- en werkgeversorganisaties om onveiligheid op de werkplek tegen te gaan. U bent niet van plan een landelijk meldpunt in te richten, omdat u vindt dat het gesprek in eerste instantie tussen werkgever en werknemer op de werkvloer gevoerd moet worden. Werkgever is daarbij verantwoordelijk voor het bieden van een veilige werkomgeving. Belangrijk is dat werknemers die zich onveilig voelen, zich melden bij hun werkgever of terecht kunnen bij een vertrouwenspersoon of or.
- Ten aanzien van het ontslag op staande voet van een medewerker bij DJI wordt aangegeven dat zoals gebruikelijk niet wordt ingegaan op individuele casuïstiek. U merkt samen met de andere ministers op dat voor ambtenaren hogere integriteitsnormen gelden dan voor reguliere werknemers. Dat vloeit voort uit artikel 6 Ambtenarenwet. Artikel 10 Ambtenarenwet kent een specifieke bepaling over de vrijheid van meningsuiting. Een ontslag op staande voet blijft verder altijd een weging van alle feiten en omstandigheden van het geval. Als het gaat om een ambtenaar, worden daar het ambtenaarschap en de daarbij behorende kernwaarden eveneens bij betrokken.

Datum

29 januari 2024

