

# Privégedragingen en ontslag: een (Wnra-)update!

*ArbeidsRecht* 2021/35

**In 2018 schreven de auteurs voor *ArbeidsRecht* een bijdrage over de vraag in hoeverre privégedragingen van werknemers moeten kunnen leiden tot ontslag.<sup>2</sup> Mede gelet op de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren is deze vraag onverminderd relevant. De auteurs pakken de draad op waar ze in 2018 gebleven zijn.**

## 1. Waarom het tijd is voor een update

In onze eerdere bijdrage in dit blad concludeerden wij aan de hand van een analyse van de feitenrechtspraak dat privégedragingen kunnen leiden tot ontslag indien (I) er sprake is van een link tussen de privégedraging en de werksfeer en (II) er sprake is van een door de werknemer overtreden norm die hij jegens zijn werkgever in acht had moeten nemen.

Inmiddels heeft zich de zogeheten *big bang* voorgedaan waarmee de aanstelling van de meeste ambtenaren van rechtswege is omgezet naar een arbeidsovereenkomst.<sup>3</sup> Daarmee dient ook de vraag of de privégedragingen van deze ambtenaren tot ontslag kunnen leiden, te worden beoordeeld aan de hand van het civiele arbeidsrecht. Wij analyseren in deze bijdrage hoe kantonrechters hiermee omgaan, en vergelijken de uitkomsten met recente uitspraken over het ontslag van 'reguliere werknemers' wegens een gedraging in de privésfeer. Wat blijkt, is dat een privégedraging van de ambtenaar-werknemer eerder tot zijn ontslag lijkt te leiden dan dat het geval is voor de reguliere werknemer. Dit heeft alles te maken met de integriteitseisen die (zijn blijven) gelden voor de ambtenaar-werknemer. Wij bespreken in deze bijdrage eveneens hoe deze integriteitseisen zich verhouden tot het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

## 2. Hoe een genormaliseerde ambtenaar werk en privé gescheiden houdt

### 2.1 Waarom een ambtenaar wordt geacht een modelburger te zijn

Per 1 januari 2020 is de burgerlijke rechter in plaats van de bestuursrechter bevoegd om te oordelen over het ontslag van een ambtenaar die ook werknemer is geworden door de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Toch is deze ambtenaar-werknemer niet geheel gelijk te stellen met reguliere werknemers: voor de Ambtenarenwet 2017

blijven zij ambtenaar. Die wet is onverminderd op deze groep van toepassing.

In de Ambtenarenwet 2017 is in artikel 4 bepaald dat een overheidswerkgever een integriteitsbeleid voert dat gericht is op het bevorderen van goed ambtelijk handelen. Verder bepaalt artikel 6 Ambtenarenwet 2017 dat de ambtenaar zich moet gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Daarnaast zijn ambtenaren verplicht om de eed of belofte af te leggen. Hiermee verklaart de ambtenaar zich aan de wet te zullen houden, trouw te zullen zijn aan de Grondwet en zich zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar te zullen gedragen.<sup>4</sup> In hoeverre strekken 'zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar' zich uit over het privégedrag van de ambtenaar?

In 2009, toen ambtenaren nog niet onder het civiele arbeidsrecht vielen, concludeerde Kuit al dat er sneller een verband zal bestaan tussen een gedraging van een ambtenaar in de privésfeer en het werk, dan dat dit het geval is bij een gewone werknemer.<sup>5</sup> Bij ambtenaren zal er volgens Kuit immers vaker sprake zijn van voorbeeldfuncties en functies die gezichtsbepalend zijn voor de overheid. Van Waegeningh en Van Maurik werkten in een recent artikel uit waarom ambtenaren worden gebonden aan strenge integriteitseisen.<sup>6</sup> Duidelijk is dat het vertrouwen van de burger in het bestuur belangrijk is voor het functioneren van onze rechtsstaat en dat integriteitsvoorschriften voor overheidsfunctionarissen in dat kader noodzakelijk zijn.

### 2.2 Bestuursrechtelijke toetsing

Vóór de Wnra beoordeelde de bestuursrechter gedragingen van alle ambtenaren, waaronder gedragingen in de privésfeer. Een ambtenaar kan bestuursrechtelijk disciplinair worden gestraft wanneer er sprake is van plichtsverzuim. Volgens vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB) kunnen ook gedragingen in de privésfeer plichtsverzuim van de ambtenaar opleveren. Daarvoor is van belang of het handelen van de ambtenaar – gelet op de aard en de ernst van de gedraging – uitstraalt naar het functioneren van de ambtenaar en naar het imago van de ambtelijke dienst.<sup>7</sup> Bepalende factoren daarvoor zijn de functie van de betrokken ambtenaar, de mate van integriteit die deze functie vereist en of die functie gezichtsbepalend is voor de overheid.<sup>8</sup> Zo geldt voor ambtenaren die een publieksfunctie vervullen dat hun handelwijze eerder een

1 Mr. T.J. Vlot & mr. A.H. Arntz zijn advocaat bij Citius Advocaten te Amsterdam.

2 T.J. Vlot & A.H. Arntz, 'Privégedragingen en ontslag', *ArbeidsRecht* 2018/39.

3 Zie voor een algemene uitleg over de Wnra o.m. N. Hummel, 'Het ambtenarenrecht is dood, lang leve het ambtenarenrecht!', *ArbeidsRecht* 2017/20.

4 De eed en belofte van verschillende overheidsinstanties zijn vastgelegd in bijlagen bij het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017.

5 Zie S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23.

6 Zie S. Van Waegeningh & J. Van Maurik, 'De genormaliseerde ambtenaar is (voorlopig) meer dan een 'gewone' werknemer', *ArbeidsRecht* 2020/2.

7 CRvB 29 november 2001, ECLI:NL:CRVB:2001:AD9452.

8 Zie S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23.

negatieve uitstraling op de overheidswerkgever zal hebben.<sup>9</sup> Daarnaast wordt getoetst of de gedraging aan de ambtenaar kan worden toegerekend, en of het ontslag evenredig is aan het plichtsverzuim.

### 2.3 *Civielrechtelijke toetsing*

Het arbeidsrechtelijke equivalent van het ontslag wegens plichtsverzuim is het ontslag wegens een dringende reden of ontbinding van de arbeidsovereenkomst, waarbij de e-grond de meest voor de hand liggende redelijke grond is zoals ook blijkt uit de jurisprudentie. Uit een analyse van ruim een jaar rechtspraak onder de Wnra blijkt dat de integriteitsnormen voor een ambtenaar-werknemer onverminderd verder lijken door te werken in het privéleven dan het geval is bij een reguliere werknemer.

De kantonrechter te Lelystad oordeelde dat het privé rijden onder invloed van drugs grond vormt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een medewerker van de Dienst Vervoer & Ondersteuning, die zich bezighield met het vervoer van arrestanten, gedetineerden en vreemdelingen.<sup>10</sup> In zijn oordeel nam de kantonrechter uitdrukkelijk de aanvullende verplichtingen die gelden voor een ambtenaar-werknemer mee, waaronder de integriteitsnormen die voortvloeien uit de Gedragscode Integriteit Rijk en de Beroepscode DV&O. Uit de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde integriteitscodes volgde overigens niet expliciet dat het de ambtenaar-werknemer niet was toegestaan met drugs achter het stuur te zitten in zijn vrije tijd. Niettemin waren de meer algemene integriteitseisen en de voorbeeldfunctie die deze ambtenaar had aanleiding voor de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen. Van ernstig verwijtbaar handelen was daarbij volgens de kantonrechter geen sprake.

Ook met een bij de gemeente werkzame ambtenaar-werknemer die een illegale hennepkwekerij exploiteerde in zijn schuur had de kantonrechter te Dordrecht geen mededogen. De gedane ambtsbelofte en de gedragscode waarin is voorgeschreven dat een ambtenaar zich diende te houden aan de wettelijke voorschriften en de geldende gedragsregels die beogen het vertrouwen in de overheid te versterken, vormden voor de kantonrechter voldoende aanleiding om te concluderen dat de ambtenaar-werknemer iets deed wat niet was toegestaan.<sup>11</sup> De arbeidsovereenkomst werd ontbonden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Uit deze twee voorbeelden blijkt dat voor de kantonrechters een schending van een norm die niet expliciet is gemaakt maar die valt onder de vlag van 'integriteit', voldoende kan zijn om een arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. In het geval van de hennepkwekerij deed de kantonrechter niet eens moeite om een relatie met de

werkzaamheden vast te stellen. Wij vragen ons af wat de uitkomst was geweest in deze zaken, indien het gegaan zou zijn om een reguliere werknemer, waarbij in de regel niet alleen een specifieke norm moet worden overtreden maar er ook een relatie moet bestaan met de werksfeer. In de zaak van de hennepkwekerij ging het om een "uitvoerend technisch medewerker D bij de afdeling Openbare Ruimte en Sport bij het cluster Buitendienst". Meer informatie over de functie ontbreekt, maar wij zien op basis van de functiebenaming niet in hoe het houden van een hennepkwekerij de werksfeer van de betreffende ambtenaar-werknemer raakt. En een ontslag van een reguliere werknemer wegens het exploiteren van een hennepkwekerij zonder dat er een expliciete link is met de functie van de reguliere werknemer zou, gelet op onze eerdere analyse van de rechtspraak over privégedragingen en ontslag, naar onze mening niet mogelijk moeten zijn. De arbeidsovereenkomst van een reguliere werknemer zou naar ons oordeel dan ook niet vanwege ernstig verwijtbaar handelen zijn ontbonden in deze casus.

Een werknemer van de Dienst Justitiële Inrichtingen die naar Turkije afreisde, terwijl daarvoor een oranje reisadvies was afgegeven, daarover loog en zijn reis papier vervalste om te voorkomen dat hij na terugkomst in quarantaine moest, heeft zich naar het oordeel van de kantonrechter niet als een goed ambtenaar gedragen en in strijd gehandeld met de gedragscodes.<sup>12</sup> Zijn gedragingen raakten naar het oordeel van de kantonrechter de kern van de integriteit die bij zijn functie hoort en werden beoordeeld als "ernstige misstap". De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

De voorbeeldfunctie van de ambtenaar-werknemer was volgens de kantonrechter te Utrecht echter niet zodanig verstrekkend dat privé-drugsgebruik van twee echtgenoten tevens gevangenisbewaarders, voldoende was voor ontbinding op de e-grond.<sup>13</sup> De kantonrechter overwoog dat een duidelijke door de ambtenaren na te leven norm te dien aanzien ontbreekt en dat het overigens nog maar de vraag is hoe een dergelijke norm zich zou verhouden met het recht van de ambtenaren op een persoonlijke levenssfeer. Zij overtraden echter wel een concrete norm door drugs af te nemen van een ex-gedetineerde. De kantonrechter oordeelde dat zij hiermee (ernstig) verwijtbaar hebben gehandeld, en ontbond de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Wat volgens de kantonrechter ook behoorde tot de privé-sfeer, waren de aanstootgevende en opruiende gesprekken die door vijf bevriende collega's, werkzaam als boa, werden gevoerd in een besloten WhatsAppgroep. Die gesprekken dienden volgens de kantonrechter in beginsel te worden beschouwd als privé en vielen daarmee onder de bescherming van artikel 8 EVRM. De kantonrechter achtte de uitlatingen wel strijdig met de voor de ambtenaar-werknemer geldende

9 Zie o.m. CRvB 29 september 2007, ECLI:NL:CRVB:2006:AY9666. Zie hierover uitgebreider S.C. Kuit, 'De invloed van privégedrag op de werksfeer; de ambtenaar zwaarder bestraft?', *ArbeidsRecht* 2009/23.

10 Ktr. Lelystad 15 december 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:5510.

11 Ktr. Dordrecht 3 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6327.

12 Ktr. Zwolle 21 december 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:4497.

13 Ktr. Utrecht 4 augustus 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3306; Ktr. Utrecht 4 augustus 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3307.

integriteitseisen, maar ze waren niet voldoende om het gegeven ontslag op staande voet te rechtvaardigen en vormden ook geen grond (er werden diverse gronden aangevoerd) voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.<sup>14</sup> Ook in deze casus oordeelde de kantonrechter derhalve dat met een gedraging die als privé moest worden beschouwd de ambtenaar-werknemer wel de bij zijn werkgever geldende integriteitseisen kan schenden. Gelet op de omstandigheden van het geval werd een ontslag echter als een te zware sanctie gezien.

## 2.4 Hoe verstrekkend is de voorbeeldfunctie van de ambtenaar?

Wanneer het gaat om wat een werknemer behoort te doen, en vooral na te laten in de privésfeer, lijkt de lat voor ambtenaren hoger te liggen dan voor werknemers van niet-overheidswerkgevers. Dat was voor de inwerkingtreding van de Wnra reeds bekend, maar blijkt ook uit de sindsdien verschenen rechtspraak van de civiele rechter. Wat ons opvalt aan de verschenen rechtspraak, is dat soms de enkele hoedanigheid van ambtenaar reeds maakt dat de vraag of er een link is met de werksfeer niet hoeft te worden beantwoord: het zijn van ambtenaar is die link. De algemene integriteitsnormen die zijn neergelegd in de Ambtenarenwet 2017, de gedragscodes en de afgelegde eed of belofte zijn vervolgens voor de kantonrechter op zichzelf voldoende om een normovertreding aan te wijzen. Wies en Schneider signaleren in hun kroniek over het verwijtbaar handelen of nalaten van de ambtenaar-werknemer in de werksfeer én in de privésfeer deze aanpak ook. In andere door hen bekeken uitspraken werden de strengere normen voor de ambtenaar-werknemer wel meer gekoppeld aan de aard van de organisatie waarin de ambtenaar-werknemer werkzaam was of aan de functie.<sup>15</sup> Het was voor hen te vroeg om conclusies te trekken, maar deze laatstgenoemde 'aanpak' paste in hun ogen wel beter bij de civiele rechtspraak die zij in hun bijdrage bespreken.

## 3. Rechtspraak over de reguliere werknemer

Ruim een jaar civiele rechtspraak over ambtenaren-werknemers leert ons dat overtreding van vaak algemeen geformuleerde gedragsnormen voldoende kan zijn voor een ontslag en dat een expliciete link met de werksfeer niet altijd noodzakelijk is. Ook uit recente rechtspraak blijkt weer dat dit voor de reguliere werknemer anders zit. Een meer expliciete norm die jegens de werkgever moet worden nageleefd dient door de reguliere werknemer te worden overtreden, waarmee ook de link met de werksfeer onverminderd wordt beoordeeld door de rechter. Immers, zonder link met de werksfeer kan er van verwijtbaar handelen door de

reguliere werknemer jegens zijn werkgever geen sprake zijn.

Dit blijkt onder meer uit de zaak waarin een medewerker zichzelf op het bedrijfstoilet bevredigde.<sup>16</sup> De werknemer gedroeg zich hiermee niet als een goed werknemer. De link naar de werksfeer legde de kantonrechter als volgt:

“Door de beelden tijdens werktijd naar een collega te sturen, is er geen sprake meer van louter privégedrag maar zijn de beelden uit de privésfeer op de werkvloer gekomen.”

De uitkomst in deze zaak zou derhalve anders kunnen zijn geweest indien het filmpje niet naar een collega maar naar bijvoorbeeld de partner van de werknemer was gestuurd. Een link met de werksfeer was dan waarschijnlijk niet aangenomen.

De kantonrechter te Rotterdam oordeelde over een medewerker die aanstootgevende media had gedeeld met collega's. Het ging om een besloten appgroep van een aantal mannen die elkaar kenden van werk, en niet om een zakelijke appgroep. De uitingen in die appgroep waren racistisch te noemen. Het gegeven ontslag op staande voet in die zaak werd vernietigd en het ontbindingsverzoek op de e-grond werd afgewezen.<sup>17</sup> Privé bleef derhalve privé, hetgeen in een appgroep met werknemers volgens de kantonrechter wel wordt begrensd indien de uitingen door collega's als beledigend, grievend en intimiderend worden ervaren en zij zich daardoor niet meer veilig op de werkvloer voelen. Zowel een ambtenaar-werknemer als een reguliere werknemer worden derhalve niet ontslagen ten gevolge van gedane uitlatingen in een privé WhatsAppgroep. Wij menen dat de verschillende zaken niet goed met elkaar zijn te vergelijken. Zo was er in deze zaak sprake van racistische uitingen. Zou in deze zaak een ambtenaar-werknemer zich op eenzelfde manier hebben gedragen, dan kunnen wij ons voorstellen dat het zich racistisch uiten in een privé appgroep wel voldoende zou zijn geweest voor een ontslag, juist vanwege de algemene integriteitsnormen die op de ambtenaar-werknemer van toepassing zijn en een expliciete link met de werksfeer daardoor niet nodig is.

De kantonrechter te Den Haag diende te oordelen over een cocaïne-gebruikende werknemer. Ondanks dat het gebruik op een personeelsfeestje plaatsvond, oordeelde de kantonrechter dat het gebruik te ver verwijderd is van het dienstverband om het ontslag op staande voet in stand te laten.<sup>18</sup> Het gebruik van harddrugs wordt in de maatschappij steeds breder geaccepteerd. Dat lijkt zowel voor ambtenaren-werknemers als reguliere werknemers ertoe te leiden dat drugsgebruik in de privésfeer op zichzelf niet voldoende reden is voor ontslag. De hiervoor besproken

14 Zie Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9474. Het ontslag op staande voet van twee collega's van de werknemer werd ook vernietigd, en het voorwaardelijk ontbindingsverzoek afgewezen. Zie ECLI:NL:RBLIM:2020:9475 en ECLI:NL:RBLIM:2020:9473. Ook het ontbindingsverzoek ten aanzien van een gedetacheerde collega die deelnam aan de WhatsAppgroep werd afgewezen. Zie ECLI:NL:RBLIM:2020:9476.

15 E. Wies & M.A. Schneider, 'Kroniek verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ('e-grond'): een update!', *ArbeidsRecht* 2021/8.

16 Ktr. Den Haag 26 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1991.

17 Ktr. Rotterdam 12 november 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:13008.

18 Ktr. Den Haag 1 februari 2019, ECLI:NL:RBDHA:2019:1473.

gevangenisbewaarders namen echter ook drugs af van een ex-gedetineerde, hetgeen voor de kantonrechter wel voldoende was voor een ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Het Hof 's-Hertogenbosch oordeelde over een zeeleeuwen-trainer die zijn collega ongewenst probeerde te zoenen. Het hof overwoog dat de zoen en ook het conflict dat zich daarna heeft afgespeeld tussen de twee werknemers, zich volledig in de privésfeer hebben afgespeeld. Er ontstonden weliswaar problemen op het werk nadat de zeeleeuwen-trainer niet meer met de betreffende collega wilde samenwerken, maar dit rechtvaardigt niet het gegeven ontslag op staande voet. Ook voor een ontbinding wegens verwijtbaar handelen was volgens het hof onvoldoende grond. Het hof oordeelde dat het gedrag van de werknemer wel verwijtbaar is, maar niet zodanig dat als een gevolg daarvan de arbeidsovereenkomst moet komen te eindigen.<sup>19</sup>

Ten slotte een zaak bij het Hof Den Haag waarin een belastingadviseur in privé een geldlening verstrekt aan een klant van zijn werkgever. Bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek op de e-grond beoordeelde het hof allereerst of de werknemer iets heeft gedaan wat hij jegens zijn werkgever had moeten nalaten. Daartoe achtte het hof het op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde 'kwaliteitshandboek' en de in het Reglement Beroepsuitoefening Register Belastingadviseurs opgenomen uitgangspunten inzake onafhankelijkheid en integriteit, van belang. Daarbij was relevant dat de belastingadviseur werkzaam is op een accountantskantoor en dat onafhankelijkheid en integriteit voor een accountant (en zijn medewerkers) van groot belang zijn. In het licht van die uitgangspunten oordeelde het hof dat de belastingadviseur zijn werkgever ten minste van zijn voornemen tot verstrekken van een geldlening op de hoogte had moeten stellen. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de e-grond.<sup>20</sup>

#### 4. **Recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer**

Vaak is er bij een ontslag naar aanleiding van een gedraging in de privésfeer sprake van een botsing tussen de norm die de werknemer jegens zijn werkgever in zijn vrije tijd in acht had moeten nemen en een grondrecht, namelijk het recht van de werknemer op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.

In artikel 10 van de Grondwet en artikel 8 EVRM is het recht op (eerbiediging van) een persoonlijke levenssfeer neergelegd. In onze eerdere bijdrage in dit blad betoogden wij dat zeker artikel 8 EVRM voor werknemers een handige *tool* kan zijn om integriteitsbeleid van de werkgever te toetsen aan het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, omdat uit de rechtspraak van het gezaghebbende

EHRM volgt dat ook in een privaatrechtelijke werkgever-werknemerrelatie rechtstreeks aan artikel 8 EVRM kan worden getoetst.<sup>21</sup> Daarnaast heeft ook de Hoge Raad in het *Hyatt*-arrest het antidrugsbeleid van dat Hyatt-hotel getoetst in de geest van artikel 8 lid 2 EVRM.<sup>22</sup> De op artikel 8 lid 2 EVRM gebaseerde toets of de inbreuk een legitiem doel dient en een geschikt middel is om dat doel te bereiken, proportioneel is en of dit doel niet op een andere – minder ingrijpende – wijze kan worden bereikt, werd door de voorzieningenrechter van de Rechtbank Midden-Nederland recent nog gebruikt om het opleggen van een mondkapjesplicht te beoordelen.<sup>23</sup>

Voor ambtenaren is die directe werking van grondrechten het uitgangspunt, ook nu zij onder de werking van het civiele arbeidsrecht vallen.<sup>24</sup> Dat betekent dat een inbreuk op het recht op een persoonlijke levenssfeer alleen toegestaan is indien aan de voorwaarden is voldaan die in artikel 8 EVRM en artikel 10 van de Grondwet worden gesteld. Artikel 10 Grondwet bepaalt dat een dergelijke inbreuk moet zijn voorzien in een wet in formele zin. De Ambtenarenwet is een dergelijke wet in formele zin. Inbreuken op de persoonlijke levenssfeer die hierin zijn voorzien moeten echter vervolgens ook getoetst worden aan de overige voorwaarden van artikel 8 EVRM.

In de literatuur is bepleit dat ingevolge artikel 8 EVRM een wettelijke basis ook aanwezig moet zijn voor beperkingen van de persoonlijke levenssfeer van reguliere werknemers. In een tweede arrest over het *Hyatt*-hotel boog de Hoge Raad zich over de toelaatbaarheid van verplichte controles op alcohol en drugs in het licht van de in de Staatsregeling van Aruba opgenomen bepaling dat het recht op onaanstastbaarheid van het lichaam en het recht op een persoonlijke levenssfeer alleen kan worden beperkt bij of krachtens de wet.<sup>25</sup> De Hoge Raad oordeelde echter dat aan de in de Staatsregeling van Aruba opgenomen grondrechten geen directe werking toekomt en beperkingen derhalve niet hun grondslag behoeven te vinden in een specifieke bepaling bij of krachtens een landsverordening. Daarom heeft deze uitspraak weinig betekenis voor reguliere werknemers die opgelegde beperkingen in hun privéleven willen aanvechten.

Ruizeveld constateert in haar bespreking van dit arrest dat, wanneer in Nederland een beroep wordt gedaan op artikel 8 EVRM, de rechter wel moet toetsen of de beperking "in accordance with law" is.<sup>26</sup> En hoewel het dan niet hoeft te gaan om een wet in formele zin en recht in materiële zin afdoende is, stelt Ruizeveld vast dat voor alcohol- of drugs-testen een wettelijke basis veelal ontbreekt.

21 Zie EHRM 7 november 2002, nr. 58431/00 (*Madsen*) en EHRM 9 maart 2004, nr. 46210/00 (*Wretlund*).

22 HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802.

23 Rb. Midden-Nederland (vzr.) 13 januari 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:51.

24 Zie N. Hummel, 'De verwijtbaar handelende ambtenaar', *TAP* 2021/1.

25 HR 22 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1834.

26 M.D. Ruizeveld, 'Een wettelijke basis voor de alcohol- of drugstest op het werk', *TRA* 2020/25.

19 Hof 's-Hertogenbosch 9 april 2020, ECLI:NL:GHSHE:2020:1239.

20 Hof Den Haag 16 april 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:870.

## 5. De gereedchapskist

Uit de rechtspraak blijkt dat een schending van een algemene integriteitsnorm, zonder expliciet verbod, reeds voldoende kan zijn voor het ontslag van een ambtenaar-werknemer zonder dat een link met het werk nodig is. Dit is anders bij de reguliere werknemer, waarbij een duidelijke relatie met de werksfeer *naast* een concrete normschending noodzakelijk is om een gedraging uit de privésfeer te bestraffen met ontslag.

Wat betreft artikel 8 EVRM geldt dat advocaten van ambtenaren-werknemers dit artikel standaard in de gereedchapskist moeten hebben. Inbreuken op de persoonlijke levenssfeer zullen met de Ambtenarenwet 2017 vaak wel een wettelijke basis hebben, maar de vraag blijft ook voor die groep of die inbreuk noodzakelijk en proportioneel is en voldoet aan het subsidiariteitsbeginsel. Die vraag zou als een redelijkheidsventiel kunnen dienen voor ambtenaren-werknemers in situaties waarin de link tussen een privé-misdraging en de werksfeer wel heel snel wordt gelegd.

Voor reguliere werknemers blijven wij ons afvragen waarom artikel 8 EVRM niet vaker terug te zien is in uitspraken over ontslag wegens een gedraging in de privésfeer.