

RECHTSPRAAK

DFZ Personeel B.V./werkneemster

Raadplegen van NAW-gegevens anders dan voor werkgerelateerde doeleinden is – mede gelet op goed functioneren en dienstverband van bijna 38 jaar – onvoldoende grond voor ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen of verstoorde arbeidsrelatie.

Werkneemster is in dienst van DFZ. Eind 2014 is bij de afdeling Klantcontacten van DFZ een telefonische klacht binnengekomen van een verzekerde, B, dat een medewerker van DFZ haar adresgegevens had opgezocht in de computer van DFZ en haar had lastiggevallen. Op 18 juni 2015 heeft DFZ werkneemster gehoord. Werkneemster heeft verklaard dat zij de systemen van DFZ heeft gebruikt om na te gaan wie bij haar ex-partner op een bepaald adres woonde. DFZ verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden (art. 7:671b BW), primair wegens verwijtbaar handelen (art. 7:669 lid 3 onderdeel e BW), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel g BW). DFZ stelt dat door het schenden van de privacy van een verzekerde werkneemster primair verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van DFZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsrelatie voort te zetten. Er is volgens DFZ sprake van een ernstige misstap. DFZ wijst er daarbij op dat zij een zorgplicht heeft en verantwoordelijk is voor de bescherming van de persoonlijke gegevens van haar verzekerden tegen zowel inbreuk door haar eigen medewerkers als van buitenaf. Subsidiair heeft het feit dat werkneemster de ernst van haar misstap niet inzielt geleid tot verlies van vertrouwen van DFZ in werkneemster, zodat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van DFZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsrelatie met werkneemster voort te zetten. DFZ stelt dat zij werkneemster ook geen passende functie kan bieden.

De kantonrechter is met DFZ van oordeel dat er sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. Vraag is echter of dit verwijtbare handelen zodanig is dat in redelijkheid niet van DFZ gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, met andere woorden of er is voldaan aan het proportionaliteitsvereiste. De kantonrechter is van oordeel dat die vraag ontkennend beantwoord dient te worden. Wanneer gekeken wordt naar de verweten handeling op zich – het eenmalig raadplegen van de systemen van DFZ voor privédoeleinden – dan is het gevolg dat DFZ daaraan wenst te verbinden buitenproportioneel. Het schenden van de privacy van een klant is weliswaar verwijtbaar, maar de ernst van dat verwijt weegt in het onderhavige geval niet op tegen het feit dat werkneemster bijna 38 jaar bij DFZ in dienst is en dat zij altijd naar tevredenheid van DFZ heeft gefunctioneerd. Bovendien is aan D voor dezelfde feitelijke handeling volstaan met een waarschuwing. Het feit dat D spijt

heeft betuigd en heeft aangegeven de onjuistheid van haar handelen in te zien, noch het feit dat D korter in dienst is dan werknemster en/of het feit dat zij een ondergeschikte positie in de organisatie bekleedt, rechtvaardigen het verschil in de door DFZ voorgestane en toegepaste sancties. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het raadplegen van NAW-gegevens anders dan voor werkgerelateerde doeleinden, terwijl vervolgens van die wetenschap geen gebruik is gemaakt, is een brug te ver. Een minder verstrekkende maatregel was passend geweest. Dat sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsrelatie is door DFZ onvoldoende onderbouwd. Voorts heeft DFZ onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat herplaatsing van werknemster – overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 van de Ontslagregeling – binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:4245

Zaaknummer: 4313379/AR VZ 15-7

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: D.G.M. de Grave-Verkerk en H.D. Postma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW en 9 Ontslagregeling