

RECHTSPRAAK

Sociale Verzekeringsbank/werknemer

Ontslag op staande voet medewerker Sociale Verzekeringsbank na raadplegen persoonsgegevens van 23 personen uit privéomgeving werknemer is niet gerechtvaardigd. Het lijkt erop dat Sociale Verzekeringsbank feitelijk te kort schoot in het ‘opvoeden’ van haar werknemers tot privacygevoelige mensen.

Op 1 augustus 1983 is werknemer bij (een rechtsvoorganger van) de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) in dienst getreden. Op het Suwi-net zijn zowel persoonsgegevens als financiële gegevens van burgers in Nederland gekoppeld en opgeslagen ten behoeve van instanties zoals de Belastingdienst en SVB. Werknemer had vanwege zijn functie toegang tot het Suwi-net. In mei 2014 is door SVB geconstateerd dat werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheid om het Suwi-net te kunnen raadplegen. Werknemer is geschorst en op 28 mei 2014 op staande voet ontslagen. Bij tussen partijen gewezen vonnis in kort geding van 4 augustus 2014 heeft de kantonrechter beslist dat de kans dat de bodemrechter het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig zal achten gering is (zie AR 2014-0823). Wel werd de opzegging van het dienstverband tegen 1 augustus 2014 gehonoreerd. SVB vordert te verklaren voor recht dat de arbeidsovereenkomst van partijen rechtsgeldig is geëindigd per 28 mei 2014. Werknemer betwist de dringende reden en stelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de eindrapportage van het onderzoek naar misbruik van het Suwi-net door werknemer blijkt dat hij in de privésfeer diverse keren persoonsgegevens en inkomensgegevens heeft opgevraagd van zijn ex-partner en haar huisgenoot, van zijn twee kinderen uit zijn eerste huwelijk, van de ex-partner van zijn huidige partner en van het kind van zijn huidige partner uit een eerdere relatie. In zijn directe omgeving heeft hij eveneens diverse keren persoons- en inkomensgegevens opgevraagd van acht adressen. In totaal heeft hij aldus gegevens opgevraagd van 23 personen op dertien data. Op 2 januari 2014 heeft hij tientallen zoekopdrachten ingevoerd (meer dan 70). Werknemer heeft toegelicht waarom hij gegevens over personen in de privésfeer heeft opgevraagd ('om te weten hoe het met ze gaat'). Werknemer heeft hoe dan ook op grove wijze inbreuk gemaakt op de privacy van mensen in zijn omgeving. De redenen die hij opgeeft voor zijn zoekgedrag dekken de omvang daarvan overigens in het geheel niet, daargelaten dat daarin geen rechtvaardiging voor het zoekgedrag is gelegen. Al met al gaat het om een dermate flagrante schending van het vertrouwen dat werknemer van zijn werkgever heeft gekregen met de bevoegdheid om Suwi-net te mogen raadplegen dat zijn verboden zoekgedrag een dringende reden voor ontslag oplevert. Het ontslag is onverwijld gegeven. Hoewel zoekgedrag van

werknemer ook zonder enige waarschuwing omtrent het gebruik van Suwi-net door SVB als volstrekt onaanvaardbaar wordt beoordeeld, wordt belang gehecht aan de cultuur bij SVB waarin hij functioneert. Om de aandacht van werknemers die dagelijks Suwi-net vele malen raadplegen daarbij te bepalen zijn cursussen en trainingen zonder meer gewenst. Werknemer heeft echter ontkend dat dergelijke trainingen of cursussen plaatsvonden. Dit is verder onbelicht gebleven en daarmee is niet komen vast te staan dat SVB al datgene daadwerkelijk deed wat zij zelf stelt te doen ter voorkoming van misbruik van het Suwi-net door haar werknemers. Voorts is niet duidelijk geworden of toegang tot het Suwi-net op enigerlei wijze beperkt kon worden (bijv. wel of geen toegang tot financiële gegevens) afhankelijk van functie en aard van te geven zoekopdrachten. Ook daarom is onderbelicht gebleven of SVB daadwerkelijk werkt aan een privacybewuste cultuur bij haar werknemers. Ten slotte heeft werknemer aangevoerd dat hij vanaf 2008 persoonlijke zoekopdrachten in Suwi-net heeft ingevoerd. De telkens bij inloggen verschijnende mededeling dat men wordt gecontroleerd verliest natuurlijk wel aan geloofwaardigheid als jarenlang misbruik zonder gevolgen blijft. Dit alles in aanmerking genomen lijkt het dat SVB feitelijk tekortschoot in het 'opvoeden' van haar werknemers tot privacygevoelige mensen. Op de werkvloer heeft een dergelijke houding zijn weerslag. Als dan misbruik blijkt is het te makkelijk om met de zwaarste sanctie in het arbeidsrecht aan de buitenwereld te laten zien hoe erg men iets vindt. Rekening houdend met alle omstandigheden, wordt geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was. De vordering van SVB wordt daarom afgewezen. Het ontslag is echter niet kennelijk onredelijk. Het zoekgedrag van werknemer in Suwi-net was in elk geval onaanvaardbaar. Gezien zijn verweer lijkt hij dat nog steeds niet in te zien.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:8341

Zaaknummer: CV 15/11170

Rechters: C. von Meyenfeldt

Advocaten: C.E. Halm

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW