

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van ambtenaar wegens ongeoorloofd raadplegen van vertrouwelijke gegevens (BRP). Wel toekenning transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 18 maart 2004 in dienst bij de gemeente, thans als senior medewerkster burgerzaken. In het kader van haar functie raadpleegt werkneemster met regelmaat de Basisregistratie Personen (hierna: BRP). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Gemeenten van toepassing, alsook het personeelshandboek en de daarin opgenomen Gedragscode. Werkneemster heeft de ambtsbelofte afgelegd. Op 19 september 2024 is werkneemster ziek uitgevallen wegens werk- en niet-werkgerelateerde klachten. Op 16 oktober 2025 heeft de gemeente een verzoek tot inzage in persoonsgegevens ontvangen van een inwoner van de gemeente. Op 5 november 2025 is het inzageonderzoek afgerond. Uit dit inzageonderzoek is gebleken dat werkneemster in de periode tussen 15 augustus 2024 tot en met 13 mei 2025 meerdere niet functionele raadplegingen van de BRP heeft gedaan ten aanzien van de betreffende inwoner. Op 6 november 2025 zijn de resultaten van het onderzoek met werkneemster gedeeld. Vervolgens is werkneemster diezelfde dag op staande voet ontslagen. De inwoner wier gegevens zijn ingezien door werkneemster is de nieuwe vriendin van haar ex-man. Ook de gegevens van de moeder van de nieuwe vriendin van de ex-man heeft werkneemster in de BPR geraadpleegd. Werkneemster komt door middel van onderhavige procedure op tegen het gegeven ontslag op staande voet en verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de gemeente voldoende onderbouwd dat zij voortvarend heeft gehandeld. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de gemeente toegelicht dat zij procedureregels heeft aan de hand waarvan zij een inzageverzoek behandelt. Het onderzoek is op 5 november 2025 afgerond en het resultaat daarvan teruggekoppeld aan de manager (zodat toen pas de dringende reden bekend was bij de tot ontslag bevoegde persoon), waarna de gemeente op 6 november 2025 is overgegaan tot het horen van werkneemster en het geven van het ontslag op staande voet. Hoewel de kantonrechter – en samen met de kantonrechter ook de gemeente – begrip heeft voor de (emotioneel) lastige periode waar werkneemster doorgeen is gegaan vanwege privéomstandigheden en waardoor zij psychisch in de war was, rijmt dat niet met haar verklaring dat zij graag aan het werk was

vanwege de afleiding die het werk bracht. Werkneemster was dus niet zodanig beperkt door haar psychische klachten dat zij niet kon werken (met uitzondering van de periode toen zij ziekgemeld was). Voor zover de psychische problematiek de niet functionele inzage in het BRP discolpeert, geldt dat in ieder geval niet voor de periode na maart 2025 waarin werkneemster wél nog een keer het BRP niet functioneel heeft geraadpleegd (te weten in mei 2025). Ook het verweer dat de sanctie van een ontslag op staande voet niet als zodanig vooraf aan werkneemster is kenbaar gemaakt, baat haar niet. Anders dan bij zogenoemde 'bagatelzaken' geldt in dit geval geen verplichting voor de gemeente om vooraf de mogelijkheid van een ontslag op staande voet als sanctie te communiceren. Het zonder functionele reden inzien van BRP-gegevens – en daarmee misbruik maken van een ambtsbevoegdheid – is immers een grote inbreuk op de integriteit die van een ambtenaar van de burgerlijke stand mag worden verwacht. Dat levert een ernstig plichtsverzuim op en is daarmee geen relatief klein vergrijp. Bovendien is ter zitting gebleken dat werkneemster wist dat het haar niet was toegestaan om zonder functionele reden het BRP te raadplegen en spreekt de Gedragscode over een disciplinaire maatregel bij schending van goed ambtenaarschap. Daarbij is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster wist, althans behoorde te weten, dat het zonder functionele reden inzien van het BRP een schending van goed ambtenaarschap is. Verder volgt de kantonrechter werkneemster evenmin in haar stelling dat de gemeente een inconsistent beleid voert. Ten slotte heeft werkneemster nog gesteld dat de gemeente haar zorgplicht heeft geschonden, maar dat blijkt nergens uit. Met het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat het zonder functionele reden/doelbepaling inzien van gegevens in het BRP door werkneemster, een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Transitievergoeding

Hoewel de psychische toestand waarin werkneemster verkeerde haar gedrag niet goedkeurt, verklaart het dat wel. Ook voor de raadpleging in mei 2025. De gegevens die zij heeft opgezocht staan namelijk in zeer nauw verband met het persoonlijk leed dat zij heeft geleden en de psychische klachten die zij heeft gehad. Werkneemster heeft meermaals dezelfde gegevens opgevraagd, te weten de gegevens van de inwoner en haar moeder. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster desgevraagd toegelicht niets met de opgezochte gegevens van de inwoner (noch die van haar moeder) te hebben gedaan. Ze begrijpt ook niet waarom ze meermaals dezelfde gegevens heeft opzocht. Dat neemt niet weg de verwijtbaarheid van de gedraging van werkneemster – zij had namelijk beter moeten weten – maar de kantonrechter is van oordeel dat – gelet op de omstandigheden waaronder werkneemster de verwijtbare handelingen verrichtte – niet sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De gemeente wordt dus veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Die bedraagt € 37.198,61 (bruto).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2060

Zaaknummer: 12033562 \ EJ VERZ 25-585

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: M.S. Bugter en M.J. Hofste

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