

RECHTSPRAAK

PGB-medewerker die vertrouwelijke klantdossiers inzag voor eigen zorgbedrijf wegens ernstig verwijtbaar gedrag ontslagen: schending integriteitsregels en verzwegen nevenactiviteiten kosten hem baan én transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 december 2015 in dienst bij werkgever als servicemedewerker DZW, waar hij werkte met systemen waarin persoons- en financiële gegevens van PGB-houders, vertegenwoordigers en zorgverleners waren opgenomen. In die functie moest hij zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie. Hij had de eed/belofte afgelegd, de Gedragscode van werkgever ondertekend en een verplichte e-learning gevolgd over integriteit en naleving van die gedragscode. Naar aanleiding van een integriteitsmelding over mogelijke belangenverstrengeling, fraude en misbruik van het PGB startte werkgever een intern onderzoek. Uit dat onderzoek volgde dat de gebruikersnaam van werknemer was aangetroffen in vier klantdossiers zonder dat daarvoor een zakelijk klantcontact bestond. In drie van die dossiers was zijn gebruikersnaam 227 keer zichtbaar in het systeem Treks. Daarnaast bleek dat werknemer sinds 1 juli 2024 een eigen zorginstelling had opgericht en daarvoor betaalde nevenwerkzaamheden verrichtte, zonder dat dit bij werkgever heeft gemeld. Een van de ingeziene dossiers betrof bovendien een klant van zijn eigen onderneming met wie een conflict bestond. Ook werd geconstateerd dat in een vierde dossier met zijn account een mutatie was aangemaakt waarna een declaratie aan zijn eigen zorginstelling werd uitbetaald.

Werkgever verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, met de vaststelling dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer betwist dat hij veelvuldig en zonder grondslag dossiers heeft geraadpleegd. Volgens hem heeft hij slechts één keer in een dossier gekeken om te controleren of een zorgovereenkomst met zijn eigen zorginstelling was goedgekeurd en heeft hij geen mutatie verricht. Verder voert hij aan dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd, dat hij de informatie niet voor persoonlijk voordeel heeft gebruikt en dat zijn persoonlijke omstandigheden — waaronder een scheiding, financiële en emotionele druk en stress rond een conflict met een cliënt — maken dat zijn handelen niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat uit de digitale gegevens van werkgever blijkt dat met het

persoonlijke account van werknemer in vier klantdossiers is gekeken waarvoor geen zakelijke grondslag bestond. Werknemer heeft erkend dat zijn gebruikersnaam en wachtwoord alleen door hem werden gebruikt en hij kon de dossiers waarin zijn gebruikersnaam was aangetroffen ook benoemen. Dat hij het hoorverslag op onderdelen betwistte, deed volgens de kantonrechter niet af aan de betrouwbaarheid van de systeemgegevens.

Ook als niet zou vaststaan dat werknemer zelf de gestelde mutatie heeft aangemaakt, blijft volgens de kantonrechter sprake van ernstige verwijtbaarheid. Het zonder grondslag raadplegen van klantdossiers en het niet melden van de eigen zorginstelling leveren op zichzelf al een ernstige schending op van de Gedragscode, de afgelegde eed en de integriteitsnormen die gelden binnen de publieke taak van werkgever. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun privégegevens veilig zijn. Door klantdossiers van PGB-houders te raadplegen in verband met zijn eigen zorginstelling heeft werknemer misbruik gemaakt van zijn positie en het vertrouwen van werkgever en burgers geschaad.

Daarnaast heeft werknemer door zijn werkzaamheden voor zijn eigen zorginstelling een onaanvaardbare situatie van belangenverstrengeling gecreëerd. Zijn onderneming hield zich bezig met hulp bij PGB en zorg op maat, terwijl hij bij werkgever juist PGB-houders ondersteunde bij administratieve en financiële werkzaamheden. De nevenactiviteiten raakten daarmee rechtstreeks aan de belangen van werkgever en hadden gemeld moeten worden. De Gedragscode waarschuwt bovendien expliciet voor nevenwerkzaamheden en de schijn van belangenverstrengeling. Zijn persoonlijke omstandigheden maken het oordeel van de kantonrechter niet anders. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van de datum van de uitspraak, zonder inachtneming van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1915

Zaaknummer: 12028962 \ UE VERZ 25-397

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G. van Wankum-Bakker

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW