

RECHTSPRAAK

werknemer/Sociale Verzekeringsbank

Raadplegen SUWI-net door medewerker Sociale Verzekeringsbank voor niet-werkgerelateerde doeleinden leidt niet tot dringende reden voor ontslag op staande voet. Opzegging is wel rechtsgeldig, omdat op grond van BBA geen toestemming is vereist.

Werknemer is sinds 1983 in dienst van de Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB). Laatstelijk was hij werkzaam in de functie van Medewerker Serviceteam B. SVB heeft werknemer bij brief van 28 mei 2014 op staande voet ontslagen, subsidiair de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2014. De daartoe aangevoerde grond was dat werknemer in de periode maart 2013 tot februari 2014 in 33 gevallen het SUWI-net heeft geraadpleegd voor privé, althans niet aan het werk gerelateerde doeleinden. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag c.q. op de nietigheid van de opzegging. Hij stelt dat geen sprake was van handelen dat het ontslag c.q. de opzegging kan rechtvaardigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat het raadplegen van het SUWI-net voor niet-zakelijke doeleinden een onjuiste handelwijze is, heeft werknemer niet weersproken. Werknemer had zich zonder meer van dit handelen moeten onthouden. Aannemelijk is dat hij – ook als hij daar eerder niet specifiek op gewezen is – zich heeft gerealiseerd dat hij op ontoelaatbare wijze met vertrouwelijke gegevens omging. Geoordeeld wordt dat desondanks geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Meegewogen wordt onder meer dat niet is gebleken dat werknemer de gegevens aan derden heeft verstrekt en dat SVB werknemer niet eerder op het onjuiste gebruik van het SUWI-net heeft aangesproken of disciplinaire maatregelen heeft aangezegd. Op grond van de toepasselijke gedragscode heeft werknemer kunnen voorzien dat kennisneming van data uit het SUWI-net om niet-zakelijke redenen tot disciplinaire maatregelen zou leiden, maar vooralsnog kan niet worden aangenomen dat hij ook rekening heeft moeten houden met de meest zware sanctie van ontslag op staande voet. Daarbij wordt ook meegewogen dat werknemer een dienstverband heeft van 31 jaar en dat niet is gesteld of gebleken dat in die periode sprake geweest is van enig ander relevant tekortkomen in zijn functioneren. Het subsidiaire beroep van SVB op de opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen 1 augustus 2014 wordt wel gehonoreerd. Als publiekrechtelijk lichaam valt SVB niet onder de werking van het BBA, zodat zij voor de ontslagverlening geen toestemming nodig had. De omstandigheid dat het ontslag mogelijk onregelmatig was en/of kennelijk onredelijk, laat onverlet dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2014 is geëindigd. De loonvordering wordt toegewezen tot 1 augustus 2014.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2014:6149

Zaaknummer: KK 14-1060

Rechters: E.R.S.M. Marres

Advocaten: C.E. Halm en A.E.M. Koster

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 2 BBA