

RECHTSPRAAK

Sociale Verzekeringsbank/werknemer

Oneigenlijk raadplegen van SUWI-net (inzien van privégegevens van voetballers, 20 bekende Nederlanders en ex-echtgenote en haar partner) levert een dringende reden voor ontslag op, nu de burger erop moet kunnen vertrouwen dat zijn gegevens veilig zijn bij SVB en strikt vertrouwelijk worden gehanteerd.

Werknemer is op 26 maart 1986 bij SVB in dienst getreden. Hij was laatstelijk werkzaam als serviceteammedewerker/beoordelaar. Werknemer gebruikte bij de uitoefening van zijn functie het zogenaamde SUWI-net. Het SUWI-net is een databank en bevat inkomens- en andere persoonlijke gegevens van klanten van SVB. Het SUWI-net wordt mede gevuld door onder andere de databanken van het UWV, het GBA en de GSD. Tijdens een gesprek op 28 april 2014 is aan werknemer meegedeeld dat uit onderzoek naar voren is gekomen dat hij in juni 2013 driemaal het SUWI-net oneigenlijk heeft gebruikt omdat hij de inkomensgegevens van drie bekende voetballers had ingezien, zonder dat er sprake was van gevalsbehandeling. Afhankelijk van de uitkomsten van het nadere zou een passende sanctie worden bepaald. Werknemer heeft vervolgens zijn functie weer uitgeoefend. Op 8 mei 2014 heeft SVB werknemer meegedeeld dat het onderzoek heeft uitgewezen dat hij vanaf 1 januari 2013 de gegevens van twintig zogenoemde 'bekende Nederlanders' heeft geraadpleegd zonder dat daarvoor een zakelijke reden was. Verder is geconstateerd dat werknemer gegevens van twee personen in de privésfeer heeft geraadpleegd, te weten zijn ex-echtgenote en haar partner. Werknemer is toen met onmiddellijke ingang geschorst tot 16 mei 2014. Op 22 mei 2014 is werknemer op staande voet ontslagen. In de kern heeft de kantonrechter geoordeeld dat het gedrag van werknemer wel een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW opleverde maar dat de opzegging niet onverwijld was geschied.

Het hof oordeelt als volgt. SVB is een publieke uitvoerder van een aantal socialeverzekeringswetten en aanverwante regelingen. Bij haar berusten privégegevens van de burger. De burger moet erop kunnen vertrouwen dat zijn gegevens veilig zijn bij SVB en strikt vertrouwelijk worden gehanteerd. SVB heeft dit uitgangspunt ook naar haar werknemers gecommuniceerd. In de Gedragscode Integriteit van 2014 staat met zoveel woorden beschreven dat misbruik van bevoegdheden of positie in strijd is met integer handelen (p. 5), dat medewerkers zorgvuldig met informatie dienen om te gaan en dat informatie die in het kader van de werkzaamheden wordt vergaard en gebruikt strikt zakelijk moet worden behandeld, terwijl vertrouwelijke informatie alleen mag worden verstrekt aan de bron, collega's die deze informatie nodig hebben voor de uitoefening van hun taken of om te

voldoen aan een wettelijke verplichting (p. 11). Het hof neemt voorts in aanmerking dat het overtreden van genoemde norm zich niet heeft beperkt tot een enkel incident, maar meer dan twintig overtredingen betrof. Daarnaast is het niet gebleven bij het raadplegen van gegevens van 'bekende Nederlanders', met wie werknemer niet in een persoonlijke relatie stond, maar heeft hij nogmaals een grens overschreden door gegevens van personen in zijn directe sociale omgeving te raadplegen, te weten die van zijn ex-echtgenote en haar huidige partner. Ook als in aanmerking wordt genomen dat werknemer sinds 1986 bij SVB in dienst was, kostwinner voor een eenoudergezin was en gelet op zijn leeftijd mogelijk moeilijker dan een jonger persoon een andere betrekking zal vinden, brengt dit mee dat gesproken kan worden van misdragingen die een dringende reden voor onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst opleverden.

Het hof oordeelt evenwel dat de periode tussen 8 mei (nieuwe feiten en schorsing) en 22 mei (uiteindelijk ontslag) te lang heeft geduurd, althans dat SVB in die periode onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Uiterlijk 16 mei had SVB over moeten gaan tot ontslag op staande voet, omdat toen ook de schorsing afliep.

[Red.: De arbeidsovereenkomst was voorwaardelijk opgezegd tegen 1 augustus 2014. Voor de SVB-werknemer is geen toestemming vereist ex artikel 6 BBA. Het hof overweegt in deze zaak dat het niet aannemelijk is – gezien de ernst van de gedraging – dat de bodemrechter zal oordelen dat sprake is van een kennelijk onredelijke opzegging.]

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:5410

Zaaknummer: 200.154.954/01

Rechters: J.E. Molenaar, W.H.F.M. Cortenraad en L.A.J. Dun

Advocaten: E.L. Zondervan en M.M. van Til

Wetsartikelen: 7:677 BW