

RECHTSPRAAK

Sociale Verzekeringsbank/werknemer

Ontslag op staande voet na misbruik van bevoegdheid tot raadplegen Suwi-net door werknemer wordt in hoger beroep als rechtsgeldig bestempeld.

Op 1 augustus 1983 is werknemer bij (een rechtsvoorganger van) SVB in dienst getreden. Laatstelijk werkte hij als medewerker serviceteam B tegen een salaris van € 3.136 bruto per maand. In 2008/2009 is bij SVB gebruik van het Suwi-net ingevoerd. Op dat 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. De SVB hanteert een gedragscode, genaamd SVB Gedragscode en regels voor integriteit (hierna: Gedragscode), waarin regels over integriteit zijn opgenomen. Verder is opgenomen dat bij overtreding van de Gedragscode disciplinaire maatregelen kunnen worden getroffen die variëren van een waarschuwing tot ontslag. In mei 2014 is door SVB geconstateerd dat werknemer misbruik heeft gemaakt van zijn bevoegdheid om het Suwi-net te raadplegen. In een gesprek op 14 mei 2014 heeft werknemer dat toegegeven, waarna werknemer is vrijgesteld van werk, geschorst is en een onderzoek is gestart door SVB. Bij brief van 28 mei 2014 heeft SVB werknemer op staande voet ontslagen en subsidiair de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 augustus 2014. SVB heeft in eerste aanleg gevorderd voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst van partijen rechtsgeldig is geëindigd per 28 mei 2014, hetgeen door de kantonrechter is afgewezen, omdat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was. Tegen de beslissingen in conventie komt SVB op met vier grieven in principaal appel.

Het hof overweegt 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. Zo heeft zij haar werknemers, onder wie werknemer, begin 2009 schriftelijk daarop nog expliciet gewezen en toegelicht dat de Gedragscode bij hun gedrag leidraad dient te zijn. Gelet hierop moet het werknemer, die reeds jarenlang bij SVB in dienst was, duidelijk zijn geweest dat het – kennelijk door persoonlijke motieven ingegeven – raadplegen van privégegevens (waaronder inkomensgegevens) van klanten van SVB van wie geen zaken bij hem in behandeling waren, ongeoorloofd was en tot disciplinaire maatregelen zou leiden, ook al was dat niet met zoveel woorden door SVB kenbaar gemaakt voor zover het expliciet gegevens op het Suwi-net betrof en heeft SVB nu nadere (opleidings)maatregelen getroffen

om haar werknemers hiervan doordrongen te laten zijn. Daarbij komt dat bij het inloggen op het Suwi-net telkens de tekst verschijnt dat op misbruik maatregelen volgen en dat die maatregelen blijkens de tekst van de Gedragscode kunnen variëren van een waarschuwing tot ontslag. Het hof neemt voorts in aanmerking dat het overtreden van genoemde norm zich niet heeft beperkt tot een enkel incident, maar dat sprake is van een omvangrijk, voortdurend en langdurig misbruik van de toegang tot het Suwi-net waarbij werknemer zonder redelijke grond vertrouwelijke persoonlijke en financiële informatie van anderen heeft bekeken. Voorts is het niet gebleven bij het raadplegen van gegevens van willekeurige personen, maar heeft hij nogmaals een grens overschreden door gegevens van personen in zijn directe sociale omgeving te raadplegen. De grieven in principaal appel slagen. Met grief I in incidenteel appel richt werknemer zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Vast staat dat SVB haar onderzoek heeft aangevangen na het gesprek met werknemer op 14 mei 2014 waarin hij erkende dat hij in het postcodegebied waar hij zelf woont en in aanliggende postcodegebieden het Suwi-net had geraadpleegd zonder dat daarbij sprake was van een gevalsbehandeling. Aldus is in een tijdsbestek van acht dagen toestemming voor nader onderzoek gevraagd en verkregen, is informatie opgevraagd bij het BKWI en vervolgens ontvangen, is vervolgens de ontvangen informatie onderzocht, geanalyseerd en is daarna een schriftelijk rapport opgesteld met een aantal constatering en conclusies. Ten slotte is werknemer geconfronteerd met de bevindingen uit het onderzoek en in de gelegenheid gesteld daarop te reageren. Uit deze gang van zaken volgt dat SVB met voldoende voortvarendheid heeft gehandeld, zodat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Uit het hiervoor overwogene volgt dat sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet zodat de vorderingen van SVB als in eerste aanleg ingesteld alsnog zullen worden toegewezen en werknemer tevens zal worden veroordeeld in de proceskosten in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 13-09-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:3748

Zaaknummer: 200.181.420/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.L.D. Akkaya en L.A.J. Dun

Advocaten: E.L. Zondervan

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW