

RECHTSPRAAK

werkneemster/Sociale Verzekeringsbank Rotterdam

Ontslag op staande voet wegens circa 350 keer oneigenlijk raadplegen van vertrouwelijke gegevens via Suwinet houdt geen stand. Geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 1995 bij SVB in dienst getreden. Zij was laatstelijk werkzaam in de functie van Senior Medewerker Serviceteam type B. In 2008 is Suwinet bij SVB in gebruik genomen. Het Suwinet is een databank in samenwerking met onder meer UWV, GBA en GSD. De inkomens- en andere gegevens van personen, en eventuele partner en kinderen, kunnen door een medewerker met de functie van werkneemster rechtstreeks worden ingezien via Suwinet. Werkneemster heeft over een periode van ongeveer anderhalf jaar 350 keer vertrouwelijke gegevens, waaronder inkomensgegevens, opgevraagd van zeven adressen binnen de postcode 2907 te Capelle aan den IJssel; het gaat om adressen in de straat waar werkneemster ook zelf woont. Op 20 mei 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en SVB. Daarin is met werkneemster gesproken over haar Suwinet-gebruik en is een vervolgonderzoek naar dat gebruik aangekondigd. Werkneemster is met ingang van die datum geschorst tot 10 juni 2014. Op vrijdag 30 mei 2014 is de eindrapportage opgesteld. Op dinsdag 10 juni 2014 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en SVB. Tijdens dit gesprek heeft SVB werkneemster op staande voet ontslagen en subsidiair de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2014. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het ontslag op staande voet in stand gelaten. Werkneemster is hiertegen in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Ontslag op staande voet

Vast staat dat werkneemster afgezien van de circa 350 oneigenlijke Suwinet-raadplegingen tijdens haar dienstverband steeds goed heeft gefunctioneerd. Het hof gaat er hierna veronderstellenderwijs vanuit dat SVB enige tijd na die invoering een mail d.d. 3 april 2008 aan haar medewerkers heeft gestuurd waarin zij heeft gewaarschuwd dat Suwinet slechts mag worden geraadpleegd voor professionele doeleinden en dat alleen informatie die nodig is voor het goed bedienen van de klant mag worden ingezien, en dat het oneigenlijk gebruik van

Suwinet zal leiden tot het treffen van disciplinaire maatregelen. In de SVB Gedragscode is ten aanzien van de toegang tot vertrouwelijke gegevens niet concreet gemaakt welk gedrag wel en niet door de beugel kan en hoe met concrete integriteitsvraagstukken op dit vlak dient worden omgegaan. Op zichzelf deelt het hof het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster ook zonder een specifiek daarop gericht verbod wist dan wel moest weten dat 'neuzen' in de financiële en andere gegevens van haar buurtgenoten niet was toegestaan. Het hof neemt hierbij met SVB aan dat werkneemster uit pure nieuwsgierigheid in die gegevens heeft gekeken. Dit laat onverlet dat het zonder meer duidelijk is dat kijken in andermans privégegevens niet was en is toegestaan. Het hof is echter van oordeel dat in de verhouding tussen SVB als werkgeefster en werkneemster als werkneemster met (slechts) een administratieve functie ook op SVB hierin een verantwoordelijkheid rustte. Zeker van een werkgeefster als SVB mag worden gevergd dat zij haar medewerkers op structurele basis voorlicht, onderricht en begeleidt bij het omgaan hiermee, hen waarschuwt voor de eventuele verleiding om de onder een muisklik voortdurend tot hun beschikking staande gegevens zonder zakelijke noodzaak te bekijken en dat zij hen regelmatig inscherpt en inprent waar de grenzen liggen. Naar het oordeel van het hof heeft SVB dit met alleen de mail bij de invoering in 2008 en de standaardmeldingen in het beginscherm, alsmede de in algemene termen gestelde Gedragscode, onvoldoende gedaan. Door het onderhavige oneigenlijke gebruik van Suwinet in haar organisatie aldus vrijwel uitsluitend achteraf te bestrijden door middel van ontslag(en) op staande voet, heeft SVB de verantwoordelijkheid voor een juist gebruik van de privacygevoelige en vertrouwelijke gegevens te zeer alleen bij haar werkneemster neergelegd. Werkneemster heeft de door haar bekeken gegevens niet gedeeld, geprint of openbaar gemaakt, noch daarvan op andere wijze gebruik gemaakt. In de reglementen, gedragscodes en andere op de arbeidsovereenkomst van werkneemster toepasselijke regelingen stond niet met zoveel woorden dat het zonder zakelijke noodzaak raadplegen van Suwinet zou (kunnen) leiden tot ontslag op staande voet. De gevolgen van het gegeven ontslag op staande voet zijn voor werkneemster zeer nadelig, te weten dat zij geen WW-uitkering, noch enige andere uitkering krijgt en de kans dat zij ander werk vindt, gelet op haar leeftijd en de wijze waarop zij uit dienst is gegaan bij SVB, niet groot is. Al het voorgaande tegen elkaar afwegend is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet in dit specifieke geval een te zwaar middel is geweest, hoe ernstig het gedrag van werkneemster op zichzelf ook is.

Opzegging van de arbeidsovereenkomst: kennelijk onredelijk ontslag?

Naar het oordeel van het hof is geen sprake van een kennelijk onredelijke opzegging op grond van het gevolgen criterium. Werkneemster had belang bij behoud van haar dienstverband. Aan haar kant wegen de duur van het dienstverband, haar leeftijd en haar eenzijdig arbeidsverleden mee. Het belang van SVB bij beëindiging van het dienstverband was erin gelegen op te treden tegen oneigenlijk gebruik door haar medewerkers van de informatiesystemen. Verder weegt het hof mee dat, beoordeeld naar het moment waarop de arbeidsovereenkomst door de reguliere opzegging eindigde, in de rede lag dat werkneemster recht zou hebben op een WW-uitkering en dat zij naar verwachting binnen een redelijke periode een nieuwe baan zou vinden (anders dan in het geval van een ontslag op staande

voet). Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen komt het hof tot het oordeel dat niet gebleken is van bijzondere omstandigheden die de opzegging van de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk maken. De vorderingen van werkneemster tot herstel van de dienstbetrekking en tot schadevergoeding op grond van kennelijk onredelijke opzegging zijn dan ook niet toewijsbaar. Uit hetgeen is overwogen met betrekking tot de dringende reden volgt dat sprake is geweest van een onregelmatige opzegging door SVB per 10 juni 2014, nu SVB geen opzegtermijn in acht heeft genomen. SVB heeft de hoogte van het gevorderde bedrag aan gefixeerde schadevergoeding niet bestreden, zodat dit zal worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2673

Zaaknummer: 3814722 CV EXPL 15-4736

Rechters: H.M. Wattendorff, M.D. Ruizeveld en M. Flipse

Advocaten: B.L. 't Hart en E.L. Zondervan

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW