

RECHTSPRAAK

werkneemster/Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV)

UWV wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding aan werknemster (€ 250) vanwege het ten onrechte delen van informatie met nieuwe werkgever over haar eerdere burn-out. Handelen UWV onrechtmatig en in strijd met Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Feiten

Werkneemster is vanaf 2012 in dienst geweest bij bedrijf X. Vanaf enig moment is zij langdurig (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geworden vanwege een burn-out. Als eigenrisicodragers betaalde bedrijf X zelf (ook) de arbeidsongeschiktheidsuitkering aan werknemster. Met ingang van 14 november 2017 is werknemster in dienst getreden en feitelijk gaan werken bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van een jaar. Bij brief van 10 september 2018 deelde UWV aan werkgever mee dat werknemster langer dan anderhalf jaar ziek is en binnenkort een WIA-uitkering aan kan vragen (hierna: de attenderingsbrief). Werkgever was niet op de hoogte van het feit dat werknemster langdurig arbeidsongeschikt is geweest toen zij nog in dienst was bij bedrijf X. De arbeidsovereenkomst is in november 2018 verlengd. Werkneemster vordert thans een verklaring voor recht dat UWV onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld door inbreuk te maken op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en het recht op bescherming van persoonsgegevens van werknemster en in strijd heeft gehandeld met de Algemene verordening gegevensbescherming door de ongeoorloofde verstrekking van (bijzondere) persoonsgegevens van werknemster aan haar nieuwe werkgever. Ook vordert zij veroordeling van UWV tot betaling van een schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat UWV heeft erkend dat het onjuist was om de attenderingsbrief te zenden aan de nieuwe werkgever van werknemster die geheel niet betrokken is geweest bij de ziekmelding en de daarop betrekking hebbende vervolgstappen. Het was UWV bekend dat werknemster inmiddels een nieuwe werkgever had. Zij kon derhalve weten dat bedrijf X geen direct belang meer had bij een betermelding van werknemster. Het moet voor UWV duidelijk zijn geweest dat uit het enkele feit dat zij van de oude werkgever – bedrijf X – geen betermelding had ontvangen niet volgde dat werknemster

nog steeds ziek was en dat er dus sprake was van een situatie als bedoeld in artikel 64 lid 2 WIA. Mede gelet op het feit dat het gaat om een gevoelige mededeling over een langdurige ziekte aan een nieuwe werkgever, had UWV nader onderzoek dienen te doen (bijvoorbeeld navraag bij werkneemster) alvorens te beslissen de attenderingsbrief al dan niet te verzenden. In plaats daarvan heeft UWV de beslissing om een brief met een dergelijke inhoud te verzenden kennelijk geheel overgelaten aan een geautomatiseerd systeem, zonder inhoudelijke toets of verzending van de brief wel opportuun en rechtmatig is. Die toets was noodzakelijk en redelijkerwijs ook mogelijk. Door een dergelijke controle achterwege te laten heeft UWV gehandeld in strijd met de in artikel 32 lid 2 AVG gegeven verplichting om redelijke maatregelen te treffen ter voorkoming van een (al dan niet per ongeluk gedane) mededeling van een persoonsgegeven die onjuist is en/of wordt gedaan aan een geadresseerde die deze niet behoort te ontvangen. De gevorderde verklaring voor recht is dan ook toewijsbaar. Nu het verlies van controle door werkneemster over haar persoonsgegevens betreffende de langdurige ziekte blijvend is, dit anderzijds uitsluitend (medewerkers van) werkgever betreft en dit geen gevolgen heeft gehad voor haar economische of maatschappelijke positie, terwijl de als gevolg van de inbreuk opgetreden angst en stress in tijd beperkt is geweest, wordt een schadevergoeding van € 250 passend en billijk geacht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-09-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:6490

Zaaknummer: 7560515 CV EXPL 19-4611

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: S.G. Klatt en M.S. Dalfour

Wetsartikelen: 32 AVG en 82 AVG