

RECHTSPRAAK

Stichting Maasstad Ziekenhuis/verweerder

Verpleger die twintig keer een elektronisch patiëntendossier raadpleegt, handelt ernstig verwijtbaar (e-grond en verlies transitievergoeding). Geen ontslag op staande voet.

Werknemer (geboren 1959) is op 1 augustus 2003 bij Maasstad Ziekenhuis (MZ) in dienst getreden laatstelijk in de functie van gespecialiseerd dialyseverpleegkundige. In november ontvangt MZ een anonieme e-mail waarin werknemer wordt verweten in het vertrouwelijke dossier van een patiënt te hebben gekeken en informatie daarover (AIDS-besmetting) aan derden te hebben verteld. Uit dat onderzoek is naar voren gekomen dat werknemer zich in de periode van 9 oktober 2014 tot en met 10 december 2014 twintig keer toegang heeft verschaft tot het elektronisch patiëntendossier (EPD) van een patiënt met wie hij geen behandelrelatie had (hierna: de patiënt). De patiënt was de broer van werknemers schoonzuster. De patiënt is eind 2014 overleden. Werknemer is op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van MZ afgewezen. MZ is hiervan in hoger beroep gekomen.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door twintig keer het EPD van de patiënt in te zien zonder medeweten en toestemming van de behandelend arts. De strenge regels die het ziekenhuis stelt, strekken tot bescherming van de patiënt en waarborgen dat het EPD uitsluitend wordt geraadpleegd indien dit voor de behandeling van de patiënt noodzakelijk is. Handhaving van deze regels is bovendien van belang opdat er niet achteraf discussie kan ontstaan over het antwoord op de vraag of de inzage al dan niet bevoegd was. Het hof verwerpt de stelling van werknemer dat hij onvoldoende op de hoogte was van deze norm. Ook als hij onbekend was met de details van de inzageregeling, moet hij, als ervaren BIG-geregistreerd verpleegkundige, hebben begrepen dat inzage in het EPD zonder medeweten van de behandelend arts ontoelaatbaar is. Hier staat tegenover dat werknemer twaalf jaar goed heeft gefunctioneerd.

Maasstad Ziekenhuis heeft zich (subsidiair) op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Zij heeft daaraan onder meer ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub e, BW. In het voorafgaande heeft het hof geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Het hof zal dan ook de verzochte beëindiging van de arbeidsovereenkomst (op een nader door het hof vast te stellen datum) op grond van deze

ontslaggrond toewijzen en zal bepalen dat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2016 eindigt. Een en ander brengt met zich mee dat Maasstad Ziekenhuis gehouden is het aan werknemer toekomende salaris tot het einde van de arbeidsovereenkomst te voldoen. De veroordeling van de kantonrechter tot doorbetaling van loon (met wettelijke verhoging en rente) tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bekrachtigd nu Maasstad Ziekenhuis daartegen niet (althans niet voldoende duidelijk) heeft gegriefd. Uit artikel 7:673 lid 7 sub c BW vloeit voort dat Maasstad Ziekenhuis geen transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd; het verzoek van Maasstad Ziekenhuis om een verklaring voor recht dat werknemer geen transitievergoeding is verschuldigd, is dus toewijsbaar. Voor het toewijzen van de door werknemer verzochte billijke vergoeding ziet het geen aanleiding omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Maasstad Ziekenhuis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:1971

Zaaknummer: 200.186.119/01

Advocaten: L.J.P. Duijs en A.W.M. Roozenboom

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 aanhef en sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:683BW en 7:677 BW