

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting Algemeen Ziekenhuis Westfriesgasthuis, thans Stichting Ziekenhuizen West-Friesland en Waterland

Ontslag op staande voet rechtsgeldig. Werkneemster heeft, zonder dat sprake was van een behandelrelatie en een noodzaak voor raadpleging, een patiëntendossier geraadpleegd. Zij heeft daarmee de gedragscode van het ziekenhuis overtreden.

Feiten

Werkneemster is sinds 2001 in dienst bij de Stichting Ziekenhuizen West-Friesland en Waterland (hierna: WFG). WFG heeft een interne gedragscode voor gebruik en inzage van het Elektronisch Patiëntendossier. Werkneemster heeft in 2013 een waarschuwing gehad voor het onterecht inzien van patiëntengegevens. Op 3 april 2017 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij weer ten onrechte een patiëntendossier heeft ingezien. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en de transitievergoeding, omdat volgens haar geen sprake is van een dringende reden voor ontslag.

Oordeel

Werkneemster heeft op 9 maart 2017 in een tijdsbestek van een uur twee keer, met een tussenpoos van ongeveer een halfuur, het patiëntendossier van Y geraadpleegd. Gelet op de overgelegde stukken, en met name de tabbladen uit het EPD en het Hix-systeem, en de toelichting van WFG op de zitting staat vast dat werkneemster in het patiëntendossier van Y de eerste keer vijfmaal heeft 'doorgeklikt' op de tabbladen in dat dossier, en de tweede keer tweemaal. Verder is niet in geschil dat raadpleging van het patiëntendossier van Y door werkneemster strikt verboden was en in strijd met de gedragscode, omdat er geen behandelrelatie bestond tussen hen en er ook geen noodzaak was om zijn dossier te raadplegen.

Door het raadplegen van het patiëntendossier van Y heeft werkneemster op grove wijze haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, en met name de gedragscode, geschonden. Zij heeft immers dat patiëntendossier geraadpleegd zonder dat sprake was van een

behandelrelatie en een noodzaak voor raadpleging, terwijl zij bekend was met het strikte beleid van WFG, zoals neergelegd in de gedragscode, dat in een dergelijk geval het raadplegen en inzien van een patiëntendossier absoluut verboden is. Daarbij weegt ook mee dat werkneemster op 1 juli 2013 nog was gewaarschuwd in verband met een vergelijkbare schending van de gedragscode, en er daarbij nadrukkelijk op is gewezen dat een herhaling zou kunnen leiden tot verdergaande maatregelen. Weliswaar heeft werkneemster gesteld dat er destijds namens WFG is gezegd dat die waarschuwing zou worden ingetrokken, maar van een dergelijke toezegging of intrekking is niet gebleken, en evenmin van enig bezwaar van werkneemster tegen de waarschuwing. Hoewel WFG er in 2013 van uitging dat er mogelijk geen sprake was van een opzettelijke schending van de gedragscode door werkneemster, heeft zij niet betwist dat de gedragscode ook destijds is overtreden. Ondanks het feit dat werkneemster dus was gewaarschuwd, heeft zij zich toch opnieuw schuldig gemaakt aan eenzelfde overtreding van de gedragscode. En dit terwijl zij naast de waarschuwing in 2013 vervolgens in 2014 ook een training heeft gevolgd ten aanzien van het omgaan met medische patiëntengegevens. Onder die omstandigheden moet de hernieuwde overtreding van de gedragscode werkneemster zwaar worden aangerekend en levert dit een dringende reden voor ontslag op staande voet op. De stelling van werkneemster dat zij het dossier van Y per ongeluk heeft geraadpleegd, is niet geloofwaardig. Ter zitting is door WFG toegelicht dat de naam van de patiënt linksboven in het gegevensblad van het patiëntendossier duidelijk staat vermeld en dat blijkt ook uit de door WFG overgelegde tabbladen uit het EPD en het Hix-systeem. Dat werkneemster, een ervaren werkneemster, dan vijf keer 'doorklikt' in een patiëntendossier, zonder dat zij in de gaten zou hebben in welk dossier zij zit, kan de kantonrechter niet volgen, temeer nu werkneemster ermee bekend is dat zeer zorgvuldig moet worden omgegaan met patiëntengegevens en zij nota bene daarvoor een extra training heeft gehad. Daarbij komt dat werkneemster tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd over het raadplegen van het patiëntendossier van Y. Immers, in haar e-mail van 27 maart 2017 heeft zij gesteld dat zij per ongeluk in het dossier terecht is gekomen, maar in het verzoekschrift heeft zij gesteld dat zij het dossier bewust heeft ingezien om plaatsingsmogelijkheden te onderzoeken. Die twee verklaringen zijn niet met elkaar te rijmen. Bij het oordeel dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet weegt ook mee dat WFG kan worden gevolgd in haar stelling dat zij er een groot belang bij heeft om haar gedragscode strikt toe te passen en te handhaven, omdat de schending van de privacy van patiënten onder alle omstandigheden moet worden voorkomen, en er geen enkel risico mag worden gelopen dat de geheimhouding van patiëntendossiers en patiëntgegevens wordt geschonden en dat dergelijke dossiers en gegevens naar buiten worden gebracht of in handen in komen van onbevoegden. WFG stelt ook terecht dat daarmee niet alleen het algemene belang van patiënten op privacy in het geding is, maar ook de reputatie van WFG. Werkneemster heeft erop gewezen dat zij haar werk voor WFG altijd naar tevredenheid heeft verricht, dat zij een lang dienstverband heeft en dat zij zwaar wordt getroffen door het ontslag op staande voet. Deze persoonlijke omstandigheden leggen echter onvoldoende gewicht in de schaal tegenover de aard en de ernst van de dringende reden. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het verzoek van werkneemster om toekenning van die billijke vergoeding

worden afgewezen. Werkneemster heeft ook verzocht om WFG te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van de werknemer dat, mede gezien de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis, als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van werkneemster zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2017:5046

Zaaknummer: 5919885 AO VERZ 17-38

Advocaten: R.L. Beckers en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW