

RECHTSPRAAK

werkneemster/Stichting ziekenhuizen West-Friesland en Waterland

Secretaresse terecht op staande voet ontslagen na meermaals zonder reden inzien elektronisch patiëntendossier. Het staat vast dat zij bekend was met de gedragscode van werkgeefster. Beroep op toekenning transitievergoeding mede afgewezen omdat zij reeds een nieuwe baan heeft.

Feiten

Werkneemster treedt op 2 juli 2001 in dienst bij werkgeefster als afdelingssecretaresse. Werkgeefster maakt gebruik van het elektronisch patiëntendossier (EPD). In het EPD staan vertrouwelijke persoons-, medische en andere gegevens van patiënten. Werkgeefster heeft een interne gedragscode voor het gebruik van het EPD. Hierin is onder andere opgenomen dat misbruik leidt tot een waarschuwing of arbeidsrechtelijke maatregelen. Bij brief van 1 juli 2013 geeft werkgeefster werkneemster een officiële waarschuwing vanwege het onterecht inzien van patiëntengegevens. Daarbij vermeldt werkgeefster dat bij herhaald misbruik zwaardere arbeidsrechtelijke maatregelen genomen zullen worden. Op 9 maart 2017 bekijkt werkneemster meermaals het dossier van X, toenmalig medewerker van werkgeefster. Omdat geen behandelrelatie bestaat tussen werkneemster en X wordt zij op staande voet ontslagen. Werkneemster wendt zich tot de rechter en vordert een billijke vergoeding en transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, waarna werkneemster in hoger beroep gaat. Zij stelt dat zij per vergissing in het dossier van X heeft gekeken omdat de muis versprong en zij te snel 'doorklikte'.

Oordeel

Niet in geschil is dat werkneemster op 9 maart 2017 tussen 14:39 uur en 14:40 uur en vervolgens tussen 15:01 uur en 15:04 uur het EPD van X heeft geraadpleegd en in totaal zeventwintig keer in dit dossier heeft (door)geklikt. Hierdoor heeft werkneemster zich toegang tot de persoonlijke en medische gegevens van X verschaft. Het gedrag van werkneemster wordt door het hof als onrechtmatig aangemerkt. Werkneemster heeft in de eerste sessie om 14:39 uur op het tabblad 'Patiëntgegevens' geklikt en is vervolgens naar het tabblad 'Voorblad klinische pharmacie' gegaan. De door werkneemster aangeklikte tabbladen zijn geheel niet relevant voor het doel waarvoor zij stelt het EPD te hebben geraadpleegd. Het doel dat werkneemster aandroeg was immers de bedbezetting van longpatiënten, wat X niet

was. Het verweer dat werkneemster de naam van X niet zou hebben gezien toen zij in het dossier zat, wordt niet gevolgd. Even later heeft werkneemster wederom ingelogd in het EPD van X en wederom tabbladen aangeklikt die voor haar werkzaamheden niet relevant waren. Dat werkneemster zich telkens zou hebben vergist en zich telkens niet zou hebben gerealiseerd dat zij in het verkeerde dossier zat, acht het hof ongeloofwaardig. Vast staat dat zij bekend was met de gedragscode: deze is ingebed in de cultuur van werkgeefster en zij wordt regelmatig op de werkvloer besproken. Het is evident dat werkgeefster groot belang heeft bij strikte toepassing van de gedragscode. In het EPD staan immers vertrouwelijke gegevens van patiënten die onder het medisch beroepsgeheim vallen en waarmee uiterst zorgvuldig dient te worden omgegaan. Daarnaast kan onjuiste omgang met de privacygevoelige dossiers van patiënten werkgeefsters reputatie schaden. Voor werkneemster, die bijna zestien jaar bij werkgeefster in dienst was, had dit glashelder moeten zijn. Daarbij is van belang dat werkneemster een officiële waarschuwing heeft gekregen vanwege het onterecht inzien van patiëntengegevens. Aan haar is toen meegedeeld dat werkgeefster bij een eventuele herhaling zwaardere arbeidsrechtelijke stappen zou overwegen.

Volgens het hof is op basis van het voorgaande sprake van een dringende reden. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster (zoals haar leeftijd, diensttijd en wijze van functioneren) kunnen hieraan niet afdoen. Dit betekent dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, zodat aan werkneemster geen transitievergoeding wordt toegekend. Overigens is gebleken dat werkneemster inmiddels een nieuwe baan heeft. Het beroep op artikel 7:673 lid 8 BW gaat mede daarom niet op.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-02-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:409

Zaaknummer: 200.220.069/01

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

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW, 7:673 lid 8 BW en 7:681 BW