

RECHTSPRAAK

Werknemer die zich heeft gedistantieerd van patiëntenzorg wegens gewetensbezwaren en daarna informatie uit het patiëntendossier heeft ingezien, gedownload en naar zijn privé e-mailadres heeft verzonden is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2017 in dienst als verzorgende 1 bij Zuyderland Zorgcentra B.V. (hierna: Zuyderland). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Ziekenhuizen van toepassing. Ook gelden diverse gedrags- en beroepscode's. Werknemer is in mei 2023 betrokken geweest bij de verzorging van een bewoonster. Tijdens een moreel beraad was besloten om de bewoonster te onthouden van eten en drinken. Werknemer was het niet eens met dit besluit en liet zijn manager op 25 mei 2023 weten dat hij wegens gewetensbezwaren geen zorg meer zou verlenen aan deze bewoonster. Op 28 mei 2023 heeft werknemer deze casus gemeld bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport als klokkenluider. Vervolgens heeft werknemer zich op 29 mei 2023 ziek gemeld. Op 30 mei 2023 heeft werknemer contact opgenomen met degene die toeziet op de klokkenluidersregeling van Zuyderland en met Veilig Thuis. Bij Veilig Thuis heeft werknemer ook schriftelijk een formele melding gedaan. Hierna heeft werknemer meermaals het patiëntendossier geraadpleegd van de desbetreffende bewoonster. Ook heeft werknemer diverse informatie gedownload uit dit dossier en op 31 augustus 2023 naar zijn privé-e-mail gestuurd. Op 19 september 2023 is werknemer wegens het inzien, downloaden en verzenden naar zijn privé-e-mailadres van het dossier op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter Zuyderland te veroordelen tot betaling van zijn salaris met onregelmatigheidstoeslag en vakantietoeslag vanaf 19 september 2023. Verder heeft werknemer berust in het ontslag en verzoekt hij de kantonrechter Zuyderland te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 25.000 bruto en de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer beroept zich daarbij op bescherming uit de Wet bescherming klokkenluiders (hierna: Wbk). Zuyderland verzoekt de kantonrechter door middel van een tegenverzoek werknemer te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, tot vernietiging van de gedownloade documenten op straffe van een dwangsom en verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, h- en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek tot betaling van het salaris vanaf september 2023 beschouwt de kantonrechter als voorlopige voorziening en wijst hij af. Ten aanzien van

het ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat dit ontslag terecht is gegeven. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat geen sprake is van een vermoeden van een misstand in de zin van de Wbk, zodat werknemer geen beroep kan doen op de beschermingsbepalingen uit de Wbk. Uit de parlementaire geschiedenis volgt namelijk dat voor een misstand waarbij door een handeling of nalatigheid het maatschappelijk belang in het geding is, vereist is dat de aard en omvang van de kwesties of conflicten meer zijn dan een optelsom van individuele belangen van personen. Ook moet sprake zijn van een patroon, structureel karakter of ernstige of omvangrijke misstand. De situatie in onderhavige zaak is niet anders te omschreven dan een individuele casus, waarin werknemer door gewetensbezwaren niet achter het gekozen beleid stond. De handelswijze van werknemer levert een dringende reden op. Uit de richtlijnen en protocollen van Zuyderland volgt dat werknemers met gevoelige informatie werken waar zij alleen inzicht in moeten hebben als zij betrokken zijn bij de zorg van de bewoner. Uit het bericht van werknemer valt af te leiden dat werknemer op geen enkele wijze meer betrokken wilde zijn bij de zorg van de bewoonster. Om die reden had hij ook geen geldige reden om het patiëntendossier na 25 mei 2023 nog in te zien, laat staan te downloaden en naar zijn eigen privé-e-mailadres te verzenden. De verzoeken van werknemer tot betaling van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. De tegenverzoeken van Zuyderland worden ook afgewezen. Het ontbindingsverzoek was immers voorwaardelijk ingediend. Daarnaast was het verzoek tot vergoeding wegens onregelmatige opzegging buiten de wettelijke vervalttermijn ingediend. Tot slot zijn de laptop en telefoon van werknemer door het Openbaar Ministerie ingevorderd, zodat werknemer de gedownloade documenten niet (meer) kan vernietigen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:711

Zaaknummer: 10775940/AZ/23-137

Rechters: T. Dohmen

Advocaten: R.C. Breuls en R.A.M. Golsteijn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:673 BW, 1 Wbk en 7:672 BW