

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Hago Zorg B.V.

### ***Vernietiging ontslag op staande voet nu verweten gedraging niet is komen vast te staan. Toewijzing voorwaardelijke ontbinding met inachtneming opzegtermijn op grond van de e-grond.***

Werkneemster is vanaf 1 april 2013 in dienst bij Hago in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud voor 2,5 uur per week tegen een bruto uurloon van € 11,13 exclusief vakantietoeslag. Hago heeft werkneemster tewerkgesteld in het Rijnstate Ziekenhuis te Arnhem. Op 28 juni 2016 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de rayonmanager Hago, de personeelsadviseur Hago, de senior HR-adviseur Rijnstate en de facilitair manager Rijnstate naar aanleiding van een door een patiënte van het ziekenhuis tegen werkneemster ingediende klacht, inhoudende dat werkneemster bepaalde medische (persoonlijke) informatie over deze patiënte met anderen (derden) buiten het ziekenhuis zou hebben gedeeld. Op 6 juli 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. OP 28 juli heeft de betreffende patiënt de klacht tegen werkneemster ingetrokken. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, tewerkstelling en loondoorbetaling vanaf 6 juli 2016. Ingeval het ontslag stand houdt verzoekt zij een transitievergoeding van € 1.500 bruto. Hago voert verweer en heeft om voorwaardelijke ontbinding verzocht ingeval het gegeven ontslag geen stand houdt.

De kantonrechter stelt vast dat uit de ontslagbrief van 6 juli 2016 volgt dat het verwijt dat Hago in dit verband aan werkneemster maakt is dat werkneemster in het ziekenhuis verkregen medische informatie over een patiënt heeft gelekt. Niet in geschil is dat werkneemster in whatsappberichten gericht aan persoon F, een vriendin van haar, mededelingen heeft gedaan over de medische toestand van persoon E. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij tegen haar vriendin heeft gelogen en dat ze de informatie omtrent de medische toestand van persoon E van de tante van persoon E heeft vernomen. De kantonrechter stelt in dit verband voorop dat de partij die op grond van een dringende reden de arbeidsovereenkomst opzegt, de verweten gedraging bij betwisting zal moeten bewijzen. Het enkel in twijfel trekken van het verhaal van werkneemster door te benadrukken dat een verklaring van de tante, waarvan werkneemster de informatie zou hebben verkregen, ontbreekt, acht de kantonrechter onvoldoende. De kantonrechter komt aldus tot de conclusie dat de verweten gedraging niet is komen vast te staan, zodat van een dringende reden voor ontslag niet is gebleken. De kantonrechter zal aldus de opzegging van 6 juli 2016 vernietigen. Het voorgaande betekent dat de arbeidsovereenkomst thans nog voortduurt, zodat Hago het verschuldigd loon aan werkneemster moet betalen. Het tegenverzoek tot voorwaardelijke ontbinding is primair

gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Zelfs indien vast zou staan dat werkneemster heeft gelogen over toegang tot medische informatie van het ziekenhuis, doet dit niet af aan het feit dat werkneemster daarmee naar derden toe de schijn heeft gewekt dat zij toegang had tot medische informatie afkomstig uit het ziekenhuis en dat zij de informatie die daarvan afkomstig was, heeft gedeeld. Uit het ter mondelinge behandeling afgespeelde geluidsfragment komt duidelijk naar voren dat werkneemster zich daarbij wel degelijk bewust was van het feit dat zij daarmee de privacy van de patiënt schond. Gelet op deze omstandigheden is het laten ontstaan van de schijn van een dergelijke schending op zichzelf al aan te merken als verwijtbaar handelen. De kantonrechter is van oordeel dat Hago werkneemster voldoende kansen heeft gegeven om haar kant van het verhaal te vertellen. Het wekken van de schijn van schending van de geheimhoudingsplicht en vervolgens het hardnekkig ontkennen van betrokkenheid en daarbij Hago (en het ziekenhuis) in de waan latend dat zij medische informatie afkomstig uit het ziekenhuis met derden heeft gedeeld, acht de kantonrechter, ondanks de verdere onbetwist onberispelijke staat van dienst van werkneemster, zodanig verwijtbaar dat van Hago niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit levert een redelijke grond voor ontbinding op zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal dan ook op de primaire grondslag worden toegewezen. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW ontbinden met ingang van 21 november 2016.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 21-10-2016

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2016:5719

**Zaaknummer:** 5274179

**Rechters:** M.J.P. Heijmans

**Advocaten:** E. Gürcan en R.M. Dessaur

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:671b lid 1 onderdeel a BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:681 BW