

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting GGZ

Arbeidsovereenkomst van werknemster die herhaald onbevoegd in het elektronisch patiëntendossier van (schoon)familie heeft gekeken, wordt ontbonden. Geen transitievergoeding. Het vertrouwen van werkgeefster en patiënten is ernstig beschaamd.

Feiten

Werknemster is op 2 november 1992 in dienst getreden bij Stichting GGZ (hierna: GGZ). De laatste functie die werknemster vervulde, is die van verzorgende IG. GGZ heeft tijdens een gesprek op 15 november 2018 aan werknemster voorgehouden dat er een heel sterk vermoeden bestond dat werknemster gedurende een periode van meer dan 2,5 jaar via de noodknopprocedure inzage heeft gehad in het dossier van een cliënt die niet in haar verantwoordelijkheidsgebied valt. Werknemster heeft in dit gesprek erkend dat zij wel eens via de noodknopprocedure in de dossiers van haar broer en schoonzus heeft gekeken. GGZ heeft aan het einde van het gesprek een brief, met daarin onder meer de mededeling van op non-actiefstelling, aan werknemster overhandigd. Op 29 november 2018 heeft in het bijzijn van de echtgenoot van werknemster een vervolgggesprak tussen partijen plaatsgevonden. Werknemster heeft in de periode van eind 2017 tot en met 2018 acht keer via de noodknopprocedure in het elektronisch patiëntendossier (EPD) van haar broer gekeken. Daarnaast heeft zij ook een aantal keren op diezelfde wijze in het EPD van haar schoonzus gekeken. In eerste aanleg verzocht GGZ ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 april 2019 en heeft voor recht verklaard dat werknemster geen transitievergoeding toekomt. Werknemster is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof passeert de stellingname van werknemster dat zij niet of niet in toereikende mate op de hoogte zou zijn gesteld van de voor haar rond het EPD geldende gedragsregelingen. Werknemster heeft daar al sinds 1 maart 2012 mee gewerkt en daar moet in haar opleiding, trainingen en werkomgeving ook aandacht aan zijn besteed. Bekendmakingen op het intranet van GGZ en voor werknemers functie geldende codes hebben daar ook aandacht aan besteed. Dat werknemster zelf heeft begrepen dat zij de grenzen van het toelaatbare overschreed, ziet het hof ook bevestigd in het gesprek dat GGZ met werknemster had op 15 november 2018. Dat maakt voor het hof duidelijk dat werknemster op de hoogte was van de instructie met betrekking tot bijvoorbeeld de noodknopprocedure in het EPD en

werkneemster wist toen ook meteen waar GGz met haar vragen op doelde. Het hof overweegt dat GGz een afweging heeft moeten maken bij de vraag of zij de naam van de bepaalde patiënt in deze procedure bekend zou maken. GGz heeft gekozen voor de privacy van de bepaalde patiënt. Dat staat GGz vrij en is ook alleszins te billijken. Tegelijkertijd betekent dit wel dat het moeilijker is geworden voor werkneemster om zich te verdedigen tegen de verwijten van GGz met betrekking tot deze patiënt. Het evenwicht tussen beide procespartijen is hiermee uit balans. Het betekent ook dat de in zoverre aan werkneemster gemaakte verwijten in rechte onvoldoende zijn komen vast te staan. Anders dan de kantonrechter zal het hof daarom de feiten die samenhangen met deze bepaalde patiënt bij de beoordeling van deze zaak buiten beschouwing laten. Het hof overweegt dat zowel het niveau als de inhoud van deze opleiding met zich brengt dat werkneemster zich ervan bewust was en in elk geval had moeten zijn, hoe zwaar de privacy van patiënten weegt. Het hof rekent het werkneemster zwaar aan dat zij desondanks acht keer onbevoegd in het EPD van haar broer heeft gekeken en ook een aantal keren in het EPD van haar schoonzus. Werkneemster heeft de noodknopprocedure in het EPD misbruikt en daarmee het vertrouwen van GGz en haar patiënten ernstig beschaamd, niet in de laatste plaats omdat bij GGz kwetsbare mensen met een psychische aandoening worden behandeld. Daaraan kan niet afdoen dat werkneemster niet met kwade bedoelingen gebruik heeft gemaakt van de noodknopprocedure. Het handelen van werkneemster is naar het oordeel van het hof ernstig verwijtbaar en vormt een redelijke grond voor ontslag. Het hof zal de bestreden beschikking bekrachtigen en de verzoeken van werkneemster afwijzen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-01-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:204

Zaaknummer: 200.260.828_01

Rechters: M.G.W.M. Stienissen, H.K.N. Vos en R.J. Voorink

Advocaten: M.M.A. Timmermans en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW