

RECHTSPRAAK

Werkneemster kijkt zonder gegronde reden in patiëntendossier van bekende ex-voetballer. Ontslag op staande voet vernietigd wegens lange diensttijd en onduidelijk sanctiebeleid. Wel ontbinding op de e-grond. Toekenning transitievergoeding van € 21.382,82.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 mei 2001 in dienst bij GGNet als activiteitenbegeleidster. Na een oorroperatie op 11 oktober 2024 is zij enkele weken arbeidsongeschikt. Op 15 oktober 2024 wordt een bekende ex-profvoetballer opgenomen op de crisisafdeling van haar locatie. Werkneemster raakt hiervan op de hoogte via WhatsApp-berichten van collega's. De volgende dag, op 16 oktober 2024, opent zij vanuit huis het elektronisch patiëntendossier (EPD) van deze patiënt. GGNet heeft werkneemster vervolgens uitgenodigd voor een gesprek op 21 oktober 2024. Tijdens dit gesprek erkent werkneemster dat zij het dossier heeft ingezien en verklaart zij dat dit werkgerelateerd was en dat zij nieuwsgierig was of de patiënt aan het sportaanbod deelneemt. Ze geeft aan niet bekend te zijn met de exacte procedures rondom het raadplegen van dossiers.

Op 24 oktober 2024 ontslaat GGNet werkneemster op staande voet vanwege het zonder behandel noodzaak inzien van het patiëntendossier. GGNet stelt dat het handelen van werkneemster onprofessioneel en onacceptabel is, vooral gezien de privacygevoelige aard van de informatie en het feit dat het om een bekende Nederlander gaat. Werkneemster is nog de mogelijkheid geboden om via een vaststellingsovereenkomst uit dienst te gaan, maar partijen zijn het niet eens. Op 1 november 2024 laat haar advocaat weten dat zij zich niet neerlegt bij het ontslag.

GGNet heeft in 2021 al gewaarschuwd voor controles op ongeoorloofde toegang tot EPD's. Naast werkneemster hebben nog negen andere medewerkers het dossier van de ex-profvoetballer ingezien. Sommigen krijgen ook ontslag op staande voet aangeboden, terwijl anderen een waarschuwing ontvangen. Werkneemster verzoekt om vernietiging van het ontslag, alsmede wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden, is de reden die GGNet op 24 oktober 2024 aan werkneemster heeft opgegeven in de ontslagbrief maatgevend.

GGNet verwijt werkneemster dat zij zonder behandel noodzaak het EPD van een bekende ex-profvoetballer heeft ingezien.

Werkneemster betwist niet dat zij het dossier heeft ingezien, maar stelt dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Zij verklaart dat zij wilde nagaan of de patiënt op de hoogte was van het sportaanbod binnen GGNet, maar de kantonrechter acht dit ongeloofwaardig. Werkneemster heeft namelijk geen andere patiëntendossiers ingezien terwijl zij ziek thuis zat en heeft hiervoor geen verklaring gegeven. De opname betrof bovendien een crisisopname, waardoor het onzeker was of werkneemster de patiënt na haar ziekte zou begeleiden.

Werkneemster heeft zonder geldige reden het dossier ingezien. Zij had moeten beseffen dat dit niet was toegestaan. Desondanks is er geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet, mede omdat werkneemster al 23 jaar zonder problemen bij GGNet werkt en haar kansen op de arbeidsmarkt beperkt zijn. Daarnaast heeft GGNet geen duidelijk sanctiebeleid voor ongeoorloofde inzage in EPD's en had werkneemster de autorisatie om het dossier in te zien. Het ontslag op staande voet houdt daarom geen stand en het verzoek tot doorbetaling van loon wordt toegewezen.

GGNet verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster inderdaad verwijtbaar heeft gehandeld door het EPD zonder reden in te zien, maar dat dit niet ernstig verwijtbaar is. Het betreft een eenmalige fout van een werkneemster met een lange en onberispelijke staat van dienst. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst wel ontbonden, maar heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 21.382,82 bruto. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, aangezien de ontbinding niet te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van GGNet. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:691

Zaaknummer: 11428412 \ EJ VERZ 24-431

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: J.J.M. Cliteur en W.F. Seijbel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:673 BW