



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Niks te zoeken in medisch dossier? Blijf er dan maar uit.

Een werknemster raadpleegt onbevoegd medische gegevens, en geeft daarover, ondanks dat haar daartoe meer dan eens gelegenheid wordt geboden, geen openheid van zaken. Het kost haar haar baan.

Wat was er aan de hand?

Werknemeester werkt ruim negen jaar als polikliniekassistente bij het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis (hierna: werkgever). Op een dag bereikt werkgever een telefonische klacht van de halfbroer van werknemeester. Hij is patiënt bij de afdeling Interne Geneeskunde in hetzelfde ziekenhuis en beklaagt zich erover dat zijn patiëntgegevens door werknemeester zijn ingezien en openbaar gemaakt.

Werkgever confronteert werknemeester met de klacht. Zij zegt van niets te weten en geen gegevens te hebben verspreid, zij zou dat nooit doen want ze weet dat ze zonder goede reden geen patiëntgegevens mag opzoeken. Werkgever hanteert hiertoe een strikt beleid, dat werknemeester bekend is en waarvoor ze ook heeft getekend.

Werkgever stelt een onderzoek in. Uit het computersysteem blijkt dat werknemeester meerdere keren het dossier van haar halfbroer heeft geraadpleegd. Hiermee geconfronteerd doet zij er eerst het zwijgen toe, ontkent dan nogmaals, en geeft vervolgens toe dat ze inderdaad in het dossier heeft gekeken. Werkgever stelt werknemeester op non-actief en ontslaat haar een dag later op staande voet, met als reden dat zij herhaaldelijk onbevoegd de patiëntgegevens van haar halfbroer heeft geraadpleegd en daarmee in strijd heeft gehandeld met de binnen de organisatie van werkgever geldende gedragsregels.

Werkgever verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst, voor zover die nog bestaat, te ontbinden wegens gewichtige redenen, meer in het bijzonder een dringende reden die is gelegen in het gedrag van werknemeester.

Werknemeester roept de vernietigbaarheid van het gegeven ontslag in. Volgens haar is er geen sprake van een dringende reden. In kort geding vordert zij wedertewerkstelling en doorbetaling van haar loon. De zaken worden gelijktijdig behandeld.



arbeidsrecht

De stellingen van partijen

Werkgever stelt dat werknemster meerdere keren, tegen het beleid van werkgever in, medische gegevens van een patiënt heeft ingezien terwijl zij daartoe niet bevoegd was.

Ook heeft zij geen openheid van zaken gegeven bij de twee gelegenheden die haar daartoe zijn geboden.

Werknemeester stelt dat haar halfbroer vaak aan de balie verscheen op haar werk, haar om geld vroeg, en dreigde een scène te maken als zij niet op zijn verzoek inging. Hij is drugsverslaafd en heeft veel schade heeft aangericht in de familie. Werknemeester verzocht haar halfbroer naar een ander ziekenhuis over te stappen, om van zijn terugkerende hinderlijke gedrag aan de balie verlost te zijn. Zij raadpleegde vervolgens zijn dossier omdat voor zo'n overstap het digitale dossier nodig is. Op verzoek van een patiënt het medisch dossier raadplegen is volgens haar niet in strijd met geldende regels. Bovendien zou het aan de orde van de dag zijn.

De kantonrechter

De kantonrechter overweegt dat het klip en klaar is dat ziekenhuispersoneel uiterst zorgvuldig met de zeer privacygevoelige gegevens van patiënten moet omgaan.

Binnen de organisatie van werkgever gelden daarom strikte regels. Het personeel wordt hier herhaaldelijk op gewezen, bovendien tekent het personeel ervoor. Zo ook werknemeester.

Werknemeester heeft eerst ontkend dat zij het medisch dossier van haar halfbroer heeft ingezien. De rechter vindt de redenen die zij daarna gaf voor haar handelen geen rechtvaardiging voor haar gedrag. Uit systeemonderzoek is gebleken dat zij meerdere keren gedetailleerde informatie heeft bekeken waarvoor ze ook steeds dieper het systeem in moest, wat erop lijkt te wijzen dat zij met een gerichte zoekactie bezig was. In plaats van te handelen zoals zij deed had het meer voor de hand gelegen als zij het terugkerende hinderlijke gedrag van haar halfbroer had gemeld bij haar leidinggevende.

Het oordeel

Gelet op het vertrouwen dat werkgever moet kunnen hebben in het personeel, met name waar het gaat om zeer privacygevoelige gegevens, is de kantonrechter van mening dat de misdrijving dermate ernstige is dat er sprake is van een dringende reden.

Hij concludeert dat aannemelijk is dat het ontslag op staande voet in een bodemprocedure stand zal houden. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen voorwaardelijk en wijst de vordering van werknemeester af.

Vindplaats: **Rechtbank Amsterdam, 18 augustus 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:5486** en **ECLI:NL:RBAMS:2015:5487**