

RECHTSPRAAK

Omega Groep B.V./werknemer

Het rechtstreeks continueren van zorgverlening door werkneemster aan cliënten van werkgever is in de omstandigheden van het geval geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Evenmin rechtvaardigt dit ontbinding op de e-grond; tegen ontbinding op de g-grond door de kantonrechter is niet gegriefd. Verzoeken tot transitievergoeding en billijke vergoeding niet binnen vervaltermijn gedaan.

Feiten

Werknemer is in 2007 in dienst getreden bij (een rechtsvoorgangster van) Omega en was laatstelijk werkzaam als ambulant begeleider. De arbeidsovereenkomst bevat een geheimhoudingsbeding en verbod op nevenfuncties, maar geen concurrentiebeding. Na afronding van haar opleiding tot contextueel hulpverlener heeft werknemer sinds 1 november 2015 haar eigen praktijk op dit gebied. Omega was hiervan op de hoogte. Op 28 februari 2017 hebben partijen in verband met een tussen hen gerezen geschil over de wijze waarop de functie van werknemer dient te worden ingevuld een vaststellingsovereenkomst ondertekend waarin is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 mei 2017 eindigt. Op 15 maart 2017 heeft werknemer ter voorbereiding op de overdracht van cliënten een gesprek gevoerd met haar leidinggevende, een intake medewerker en een gedragsdeskundige. Daarna hebben meerdere cliënten hun zorg bij Omega opgezegd. Bij brief van 25 april 2017 heeft Omega een aan werknemer per e-mail van 24 april 2017 gegeven ontslag op staande voet bevestigd (kort gezegd wegens schending van de geheimhouding en het zonder toestemming vervullen van nevenwerkzaamheden) en de vernietiging althans ontbinding van de vaststellingsovereenkomst ingeroepen. De kantonrechter heeft op het verzoek van werknemer het gegeven ontslag vernietigd en Omega veroordeeld tot betaling aan werknemer van het haar toekomstige loon vanaf 25 april 2017 tot de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd en voorts tot betaling van de transitievergoeding van € 9.766,20 bruto indien Omega haar ontbindingsverzoek niet intrekt.

Oordeel

Werknemer wordt verweten het geheimhoudings- en nevenwerkzaamhedenbeding uit de arbeidsovereenkomst te schenden, de cliënten in strijd met de afspraken niet over te dragen maar deze te benaderen in tegenstelling tot hetgeen zij daarover aan Omega heeft verklaard en

Omega onrechtmatig te beconcurreren. Het hof overweegt voorts dat in dit geval het ontslag op staande voet is verleend zeer kort, te weten zes dagen, voordat de arbeidsovereenkomst ingevolge de vaststellingsovereenkomst toch al zou eindigen. Aan het vereiste dat de gedragingen van de werknemer zo ernstig zijn dat van de werkgever niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren, moeten in die situatie hoge eisen worden gesteld. Het hof oordeelt dat in het licht van voormelde overwegingen van een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen sprake is. Het hof stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst noch in de vaststellingsovereenkomst een concurrentiebeding of relatiebeding is opgenomen, zodat het werknemer in beginsel vrij staat om na het einde van haar dienstverband in concurrentie te treden met Omega. Omega heeft naar het oordeel van het hof onvoldoende onderbouwd dat werknemer de cliënten ertoe heeft bewogen om de zorgverlening via Omega stop te zetten en rechtstreeks bij haar voort te zetten. Dat werknemer vervolgens positief heeft gereageerd op de verzoeken van de cliënten om de zorgverlening bij haar rechtstreeks te continueren en een overeenkomst tot zorgverlening is aangegaan, zoals Omega haar verwijt, kan moeilijk worden gezien als het 'bewegen tot stopzetten van de zorgverlening door Omega' en het zich 'toe-eigenen' van cliënten. Het is immers de keuze geweest van Omega om werknemer op non-actief te stellen en daarmee de vaste zorgverlener van Omega te onthouden aan deze cliënten, die nu juist belang hebben bij een vaste zorgverlener. De slotsom is dat geen sprake was van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde. Hoewel in het algemeen een zelfde feitencomplex dat niet tot het ultimatum remedium van een ontslag op staande voet kan leiden, wel voldoende kan zijn voor een ontbinding op de e-grond van artikel 7:669 lid 3 BW, oordeelt het hof in dit geval, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen over het feitencomplex, de stellingen van Omega en wat daarvan is komen vast te staan, dat dit ook geen ontbinding op de e-grond rechtvaardigt. De conclusie is dat het verzoek om toewijzing van de transitievergoeding en billijke vergoeding voorwaardelijk is ingesteld en dat de desbetreffende voorwaarde niet is ingetreden, zodat de vordering feitelijk niet is ingesteld. De door Omega verzochte vergoeding ex artikel 7:677 lid 2 BW wordt afgewezen. Er was immers ook volgens het hof geen sprake van een dringende reden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-03-2018

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2018:2896

Zaaknummer: 200.226.008/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.C. Haasnoot en C. Hoogland

Advocaten: M.H.J. Miltenburg en A.A.M. Broom

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:625 BW, 7:661 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 lid 2 en 3 BW