

RECHTSPRAAK

Niet rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens schending geheimhouding. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgever wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgever of werknemer. Concurrentiebeding gedeeltelijk vernietigd.

Feiten

Werkneemster is als tandarts bij Tandartsenpraktijk in dienst. Tandartsenpraktijk is opgericht op 8 januari 2016 en heeft een andere tandartsenpraktijk overgenomen, waar werkneemster sinds 1 januari 2005 werkzaam was. Met ingang van 26 juni 2019 is werkneemster wegens ziekte ongeschikt voor haar werk. Op 7 juli 2020 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en een collega. Vervolgens is werkneemster op 10 juli 2020 opnieuw uitgenodigd voor een gesprek met Tandartsenpraktijk op 13 juli 2020. Werkneemster heeft zich op die dag echter wegens ziekte afgemeld voor dat gesprek en heeft in een whatsapp-bericht van die dag aan Tandartsenpraktijk meegedeeld dat zij ziek is en dat zij zich vanwege door Tandartsenpraktijk geuite beschuldigingen genoodzaakt voelt juridische hulp in te roepen. Op 13 juli 2020 is werkneemster door Tandartsenpraktijk op staande voet ontslagen. Diezelfde dag is het ontslag voet schriftelijk aan werkneemster bevestigd, waarin een drietal redenen voor het ontslag worden genoemd. Werkneemster verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslag op staande voet. Tandartsenpraktijk heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat werkneemster in het gesprek op 7 juli 2020 aan de assistente heeft gevraagd om in de tandartspraktijk haar ‘ogen en oren open te houden’ en werkneemster van informatie te voorzien over het reilen en zeilen in die praktijk, met name ten aanzien van een nog niet afgestudeerde en mogelijk onbevoegde medewerker, waarbij werkneemster heeft opgemerkt dat zij benieuwd was wat de inspectie daarvan dan zou vinden. Ook heeft werkneemster erkend dat zij in dat gesprek heeft verteld over de slechte financiële situatie van de praktijk. Die mededeling is een schending van de geheimhoudingsplicht. Verder oordeelt de kantonrechter dat, hoewel vaststaat dat werkneemster niet is verschenen op het gesprek van 13 juli 2020, dit geen schending van enige verplichting uit de arbeidsovereenkomst oplevert. Werkneemster heeft immers tijdig laten weten dat zij niet zou verschijnen. Ook heeft zij tijdig uitgelegd dat zij zich mede vanwege

haar medische situatie niet in staat achtte een gesprek aan te gaan. Dat is geen onredelijke opstelling, nu niet is gesteld of gebleken dat werkneemster medisch gezien wel in staat was tot een gesprek. Concluderend is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster weliswaar haar verplichtingen als goed werknemer en haar geheimhoudingsplicht heeft geschonden, zoals hiervoor overwogen, maar dat dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het verzoek tot vernietiging wordt daarom toegewezen. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werkneemster recht op loon. De vordering van werkneemster tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen.

Voorwaardelijk ontbindingsverzoek

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken blijkt dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en onherstelbaar is verstoord, en op de zitting is dat beeld versterkt. Die verstoring is zodanig dat van Tandartsenpraktijk in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de hiervoor genoemde gedragingen van werkneemster die hebben geleid tot het ontslag op staande voet, weliswaar niet als een dringende reden voor zo'n ontslag kunnen worden aangemerkt, maar er wel aan hebben bijgedragen dat het vertrouwen tussen partijen verloren is gegaan. Er valt daarom ook niet meer in te zien dat partijen nog vruchtbaar met elkaar kunnen samenwerken, mede gelet op de aard van de werkzaamheden en de praktijk, waarin nauwe samenwerking vereist is. Het opzegverbod staat niet aan deze ontbinding in de weg.

Vergoedingen

De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen, zoals door haar is verzocht. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde verhouding is immers het gevolg van de hiervoor genoemde omstandigheden, waaronder ook de gedragingen van werkneemster zelf, en daarbij is geen sprake geweest van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Tandartsenpraktijk. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen volgens de berekening van Tandartsenpraktijk.

Concurrentiebeding

Tandartsenpraktijk heeft voldoende toegelicht dat zij een specifiek belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding, gelet op het feit dat werkneemster als tandarts een nauwe band heeft met klanten, zeker nu zij al lange tijd als tandarts werkzaam is, en er daarom een reëel risico is dat Tandartsenpraktijk klanten zal verliezen als werkneemster binnen de in het concurrentiebeding genoemde straal van 15 kilometer van Tandartsenpraktijk als tandarts gaat werken. Er is derhalve aanleiding om het concurrentiebeding gedeeltelijk te vernietigen, voor zover het ziet op het gebied ten zuiden van het IJ en het Noordzeekanaal.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8986

Zaaknummer: 8700922 \ AO VERZ 20-34

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C. Staudt-Bos en D. Rezaie

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW