

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van oud-praktijkeigenaar/tandarts wegens het buiten openingstijden behandelen van zijn terminaal zieke broer en het uitschakelen van een camera houdt geen stand; werknemer krijgt € 60.000 billijke vergoeding en mag bewijs leveren over de duur van zijn dienstverband en de feitelijk overeengekomen arbeidsomvang.*Feiten*

Werknemer, tandarts, is sinds 1 januari 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij [F] B.V. (hierna: werkgever) als tandarts. Hij was ruim 30 jaar eigenaar van dezelfde tandartspraktijk, die hij via aandeelhoudersconstructies in 2023 aan twee collega's heeft verkocht. Hij heeft zelf 2% van de aandelen behouden en is boven de praktijk blijven wonen. Via zijn holding is werknemer tevens (mede)eigenaar/verhuurder van het pand; in de huurovereenkomst is opgenomen dat hij, zolang hij de bovenwoning bewoont, via de praktijk naar de tuin/openbare weg mag komen en gaan. Na de overname bestond de bedoeling dat werknemer nog enkele jaren "voor de verknochte patiënten" zou blijven werken en dat hij periodes in Spanje zou verblijven. In de arbeidsovereenkomst staat een arbeidsomvang van 36 uur per week bij een salaris van € 9.240 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. In de praktijk werkte werknemer structureel minder; partijen twisten of daarover afwijkende afspraken zijn gemaakt. Vanaf medio 2023 ontstaan spanningen tussen partijen die in 2024 escaleren. Werkgever stuurt werknemer meerdere waarschuwingen, onder meer omdat hij volgens werkgever veel minder dan 36 uur werkt. Op 3 december 2024 wordt werknemer schriftelijk gewaarschuwd dat hij de praktijk buiten openingstijden niet mag betreden, geen manipulaties met camera's mag verrichten en geen behandelingen mag uitvoeren zonder aanwezigheid/toestemming van [D]. In de zomer van 2025, tijdens de vakantie van [D] en [E] en als de praktijk gesloten is, behandelt werknemer zijn broer in de behandelruimte, die hij al 30 jaar heeft behandeld en die inmiddels een terminaal zieke patiënt is. Hij schakelt daarbij de camera in die ruimte uit. Werkgever verwijt hem dat hij ondanks duidelijke instructies en eerdere schriftelijke waarschuwingen de praktijk buiten openingstijden heeft betreden, de behandelruimte heeft gebruikt, de camera heeft uitgeschakeld en apparatuur heeft aangezet. Op 28 augustus 2025 ontslaat werkgever werknemer op staande voet en stelt dat er sprake is van een dringende reden en dat geen transitievergoeding verschuldigd is, maar wel een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer

verzoekt daarop onder meer om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en enkele verklaringen voor recht over aandelen, concurrentie-/relatiebeding en camera's. Werkgever verzoekt om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet terecht is, om een gefixeerde schadevergoeding, terugbetaling van volgens haar onverschuldigd loon wegens te weinig gewerkte uren en om verboden tot betreden van het pand en contact met [D] en [E]. Partijen twisten in het bijzonder over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, de duur van de dienstbetrekking en de feitelijk overeengekomen arbeidsomvang.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter stelt voorop dat werkgever de dringende reden voor een ontslag op staande voet moet bewijzen en dat alle omstandigheden van het geval moeten worden meegewogen. Vast staat dat werknemer, ondanks een eerdere schriftelijke waarschuwing, in de vakantieperiode de behandelruimte heeft betreden, zijn broer heeft behandeld en de camera heeft uitgeschakeld. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij wist dat hij hiermee tegen een instructie inging, maar dit toch deed om "schot in de zaak" te krijgen. De kantonrechter weegt echter zwaar mee dat werknemer ruim 30 jaar eigenaar van de praktijk is geweest, het pand verhuurt, boven de praktijk woont, dat het de bedoeling was dat hij nog enkele jaren enkel voor verknochte patiënten zou werken, dat de arbeidsverhouding al ernstig verstoord was en dat in de huurovereenkomst aan werknemer vrije doorgang via de praktijk is verleend. Verder heeft werknemer onweersproken aangevoerd dat zijn broer terminaal ziek was en acuut behandeling nodig had, terwijl [D] en [E] met vakantie waren. In dat licht acht de kantonrechter het weliswaar verwijtbaar dat werknemer geen toestemming vroeg en inging tegen een duidelijke instructie, maar acht dit niet zó ernstig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

Transitievergoeding

Omdat er geen sprake is van een dringende reden die tevens als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer kwalificeert, is werkgever in beginsel de transitievergoeding verschuldigd. De hoogte van die vergoeding is echter afhankelijk van de duur van het dienstverband. Werknemer stelt dat hij sinds 1 januari 1994 onafgebroken in loondienst is geweest bij (rechtsvoorgangers van) de huidige werkgever, zodat sprake is van overgang van onderneming of opvolgend werkgeverschap; werkgever betwist dat en stelt dat werknemer tot 2023 slechts directeur-groootaandeelhouder was, geen werknemer. De kantonrechter geeft werknemer daarom een bewijsopdracht om aan te tonen dat hij vanaf 1 januari 1994 onafgebroken in loondienst is geweest bij (de rechtsvoorganger van) [F] B.V. Pas na de uitkomst van die bewijslevering kan de exacte hoogte van de transitievergoeding worden bepaald.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, wat grond oplevert voor toekenning van een billijke vergoeding. Bij de hoogte weegt de kantonrechter mee dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is, zodat als het ontslag op staande voet wordt “weggedacht” de arbeidsovereenkomst in een ontbindingsprocedure naar verwachting op korte termijn (hooguit circa zes maanden) zou zijn geëindigd. Ook weegt mee dat werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld door een duidelijke instructie te negeren, dat hij zijn werkzaamheden al aan het afbouwen was en dat de arbeidsmarkt voor tandartsen gunstig is zodat hij naar verwachting snel elders werk kan vinden. Alles afwegend kent de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 60.000 bruto.

Gefixeerde schadevergoeding en onverschuldigd loon

Omdat het ontslag op staande voet ongeldig is, wordt het verzoek van werkgever om een gefixeerde schadevergoeding afgewezen. Ten aanzien van de gestelde onverschuldigde loonbetaling (circa € 31.217,36 bruto) omdat werknemer volgens werkgever structureel minder dan 36 uur per week heeft gewerkt, geldt het volgende. Werkgever beroept zich op de arbeidsovereenkomst (36 uur per week) en op door hem bijgehouden werkdata van werknemer in de maanden april tot en met juli 2024. Werknemer erkent de genoemde gewerkte dagen, maar stelt dat tussen partijen mondeling is afgesproken dat hij structureel minder zou werken tegen ongewijzigd salaris, onderbouwd met een door hem overgelegde handgeschreven notitie op de arbeidsovereenkomst die volgens hem door [E] namens [D] is geaccordeerd. Omdat werknemer zich beroept op deze afwijkende (mondellinge) afspraken en werkgever dit gemotiveerd betwist, krijgt werknemer ook op dit punt een bewijsopdracht: hij moet bewijzen dat in afwijking van artikel 3 van de arbeidsovereenkomst inderdaad een beperktere arbeidsomvang is overeengekomen tegen het ongewijzigde loon. De beslissing over de gestelde onverschuldigde betalingen en eventuele terugbetaling wordt aangehouden tot na die bewijslevering.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2151

Zaaknummer: 11976275

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S.J.M. Peters en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW