

ECLI:NL:RBNHO:2020:8986

Instantie Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak 26-10-2020
Datum publicatie 04-11-2020
Zaaknummer 8700922 AO VERZ 20-34
Rechtsgebieden Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken Op tegenspraak
Beschikking

Inhoudsindicatie

Arbeidszaak. Ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, zodat het verzoek om vernietiging van dat ontslag wordt toegewezen. Het ontbindingsverzoek van de werkgever wordt ook toegewezen, wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid van werkgever of werknemer, en werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding.

Vindplaatsen Rechtspraak.nl
AR-Updates.nl 2020-1334

Uitspraak

RECHTBANK NOORD-HOLLAND

Handel, Kanton en Bewind
locatie Zaanstad

Zaaknr./rolnr.: 8700922 \ AO VERZ 20-34
Uitspraakdatum: 26 oktober 2020

Beschikking in de zaak van:

[verzoekster]

wonende te [woonplaats]
verzoekende partij
verder te noemen: [verzoekster]
gemachtigde: mr. C. Staudt-Bos

tegen

de maatschap **Tandartsenpraktijk [naam 1]**
gevestigd te [plaats]
en haar maten **[naam 2]** en **[naam 3]**
verwerende partijen
verder gezamenlijk te noemen: Tandartsenpraktijk [naam 1]
gemachtigde: mr. D. Rezaie

1 Het procesverloop

- 1.1. [verzoekster] heeft een verzoek gedaan, onder meer om een ontslag op staande voet te vernietigen. Ook is een verzoek gedaan om een voorlopige voorziening te treffen. Tandartsenpraktijk [naam 1] heeft een verweerschrift met tegenverzoeken ingediend.
- 1.2. Op 28 september 2020 heeft een zitting plaatsgevonden. Partijen hebben daar hun standpunten toegelicht en vragen beantwoord. De griffier heeft daarvan aantekeningen gemaakt. [verzoekster] en Tandartsenpraktijk [naam 1] hebben ook pleitaantekeningen overgelegd. Vóór de zitting heeft [verzoekster] bij e-mailberichten van 22, 23 en 28 september 2020 stukken toegezonden. Tandartsenpraktijk [naam 1] heeft ook op de zitting nog stukken overgelegd.

2 De feiten

- 2.1. [verzoekster] , geboren [geboortedatum] 1964, is bij Tandartsenpraktijk [naam 1] in dienst in de functie van tandarts, met een salaris van 41% van haar bruto maandomzet.
- 2.2. Tandartsenpraktijk [naam 1] is opgericht op 8 januari 2016 en heeft een tandartsenpraktijk overgenomen van [naam 4] . [verzoekster] was vóór 8 januari 2016 als tandarts al werkzaam bij [naam 4] .
- 2.3. In een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen [verzoekster] en [naam 4] van 1 januari 2014 staat dat partijen die overeenkomst zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2005.
- 2.4. In artikel 18 lid 1 van die arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding, op grond waarvan [verzoekster] gedurende een periode van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst niet binnen een straal van 15 kilometer gemeten vanaf het praktijkadres van Tandartsenpraktijk [naam 1] als tandarts werkzaam mag zijn.
- 2.5. Op de arbeidsovereenkomst is ook het Arbeidsvoorwaardenreglement van de NMT 2014 (hierna: het Arbeidsvoorwaardenreglement) van toepassing. Volgens artikel 10 lid 1.1 van het Arbeidsvoorwaardenreglement is [verzoekster] verplicht tot geheimhouding van hetgeen haar uit hoofde van haar functie ter kennis komt.
- 2.6. Met ingang van 26 juni 2019 is [verzoekster] wegens ziekte ongeschikt voor haar werk.
- 2.7. Op 7 juli 2020 heeft [verzoekster] een gesprek gehad met een collega, [naam assistente] , een tandartsassistente bij Tandartsenpraktijk [naam 1] .
- 2.8. [verzoekster] is op 10 juli 2020 uitgenodigd voor een gesprek met Tandartsenpraktijk [naam 1] op 13 juli 2020. [verzoekster] heeft zich op 13 juli 2020 wegens ziekte afgemeld voor dat gesprek en heeft in een WhatsApp-bericht van die dag aan Tandartsenpraktijk [naam 1] meegedeeld dat zij ziek is en dat zij zich vanwege door Tandartsenpraktijk [naam 1] geuite beschuldigingen genoodzaakt voelt juridische hulp in te roepen.
- 2.9. Op 13 juli 2020 is [verzoekster] door Tandartsenpraktijk [naam 1] op staande voet ontslagen.

Diezelfde dag is het ontslag voet schriftelijk aan [verzoekster] bevestigd. In deze brief staat onder andere het volgende:

"U heeft in elk geval een van onze medewerkers, te weten mevrouw [naam assistente], benaderd met het verzoek om aan u strikt persoonlijke en geheime informatie van onze andere – volgens u onbevoegd werkzame – medewerkers uit ons systeem door te geven, omdat u daarmee een reden zou hebben om 'de inspectie' op onze tandartsenpraktijk af te sturen. Daarnaast heeft u aan deze medewerkster, mevrouw [naam assistente], een of meer van onze bedrijfsgeheimen – waarvan alleen u vanwege uw functie in de tandartsenpraktijk deze informatie door ons was toevertrouwd – verklaart. Zo heeft u mevrouw [naam assistente] verteld dat onze tandartsenpraktijk op het punt staat om failliet te gaan en dat ik, [naam 2], daarom mijn aandeel in de tandartsenpraktijk aan een andere partij wil overdragen.

Zoals u weet, moeten wij kunnen vertrouwen op de integriteit van onze medewerk(st)ers. Ook moeten wij erop kunnen vertrouwen dat onze medewerk(st)ers zich onderling en naar hun werkgever toe als een team beschouwen en daarnaar gedragen. Daarom behoren zij zich te allen tijde onthouden van welke handeling, actie en/of mededeling dan ook die de onderlinge relaties binnen het team, de continuïteit van onze tandartsenpraktijk en de voortzetting van de dienstverbanden van onze medewerk(st)ers in gevaar kan brengen en hen schade kan berokkenen.

Met voornoemde handelswijze heeft u het vertrouwen dat wij in u als tandarts in onze tandartsenpraktijk moeten kunnen stellen ernstig en onherstelbaar beschadigd. Daarom hebben wij u vandaag meerdere malen in de gelegenheid gesteld om persoonlijk in onze tandartsenpraktijk in [naam 1] of op uw woonadres te reageren op deze kwestie. Tot onze spijt heeft u echter slechts zes minuten vóór het afgesproken tijdstip, 17.15 uur, ons bericht dat u niet zult verschijnen op het gesprek. Dit terwijl u wist dat wij deze kwestie heel erg serieus nemen en hoog opvatten en wetende wat de consequenties zouden zijn, wanneer u niet op dit gesprek zou verschijnen en uw reactie aan ons kenbaar zou maken. (...)

Aangezien de voorstaande feiten zowel in onderlinge samenhang bezien als ook ieder voor zich voor ons een dringende reden voor ontslag vormen alsmede omdat u het verhaal van mevrouw [naam assistente] niet bereid was te weerleggen, hebben wij besloten om u per direct op staande voet te ontslaan."

3 Het verzoek, het verweer en het tegenverzoek

- 3.1. [verzoekster] verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen, Tandartsenpraktijk [naam 1] te verplichten [verzoekster] toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden en Tandartsenpraktijk [naam 1] te veroordelen tot doorbetaling van loon. Aan dit verzoek legt [verzoekster] ten grondslag – kort weergegeven – dat geen sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet op 13 juli 2020. Daarbij heeft [verzoekster] aangevoerd dat zij het geheimhoudingsbeding niet heeft overtreden, dat zij geen bedrijfsinformatie heeft gedeeld met derden en dat geen sprake is van niet integer handelen. [verzoekster] heeft subsidiair onder meer een verzoek gedaan om Tandartsenpraktijk [naam 1] te veroordelen een transitievergoeding te betalen en om vernietiging van het concurrentiebeding.
- 3.2. Tandartsenpraktijk [naam 1] verweert zich tegen het verzoek en stelt dat [verzoekster] terecht op staande voet is ontslagen, omdat zij de dringende reden grotendeels heeft erkend. Volgens Tandartsenpraktijk [naam 1] staat ook vast dat [verzoekster] aan [naam assistente] heeft gevraagd om de praktijk te 'bespioneren', omdat [verzoekster] die dringende reden niet heeft weerlegd en ontzenuwd. Voor zover [verzoekster] aanspraak kan maken op enige betaling door Tandartsenpraktijk [naam 1] wordt de hoogte van de door [verzoekster] gevorderde bedragen betwist en verzoekt Tandartsenpraktijk [naam 1] de transitievergoeding in termijnen te mogen betalen. Bij wijze van tegenverzoek wordt verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden en

[verzoekster] te veroordelen tot betaling van € 34.870,37 wegens niet-ingehouden werkgeverslasten, te veel ontvangen salaris, niet in rekening gebrachte techniekkosten en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

4 De beoordeling

het verzoek

- 4.1. Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of Tandartsenpraktijk [naam 1] moet worden veroordeeld tot betaling van loon.
- 4.2. Een ontslag op staande voet is alleen geldig als daarvoor een dringende reden is (artikel 7:677 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW)). De kantonrechter moet bij de beoordeling van de dringende reden alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemen. Naast de aard en ernst van de dringende reden kunnen ook meespelen de duur van de dienstbetrekking en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Verder kan meewegen wat de gevolgen zijn voor de werknemer van een ontslag op staande voet.
- 4.3. Uit de brief van Tandartsenpraktijk [naam 1] van 13 juli 2020 blijkt dat zij een drietal feiten aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, die volgens Tandartsenpraktijk [naam 1] zowel op zichzelf als in onderlinge samenhang bezien een dringende reden voor dat ontslag opleveren. Daarbij stelt Tandartsenpraktijk [naam 1] in de eerste plaats dat [verzoekster] in het gesprek op 7 juli 2020 aan [naam assistente] heeft gevraagd informatie door te geven over volgens [verzoekster] onbevoegd in de praktijk werkzame medewerkers, zodat zij een reden zou hebben om de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ) op Tandartsenpraktijk [naam 1] 'af te sturen'. Tandartsenpraktijk [naam 1] stelt in de tweede plaats dat [verzoekster] in strijd met haar geheimhoudingsplicht met [naam assistente] één of meer bedrijfsgeheimen heeft gedeeld, door te vertellen dat de praktijk op het punt zou staan failliet te gaan en één van de maten zijn aandeel aan een andere partij zou willen overdragen. In de derde plaats verwijt Tandartsenpraktijk [naam 1] [verzoekster] dat zij niet is verschenen op het gesprek van 13 juli 2020 en geen reactie of uitleg heeft gegeven of willen geven over haar gesprek met [naam assistente] .
- 4.4. De kantonrechter neemt als vaststaand aan dat [verzoekster] in het gesprek op 7 juli 2020 aan [naam assistente] heeft gevraagd om in de tandartspraktijk haar 'ogen en oren open te houden' en [verzoekster] 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 [verzoekster] heeft opgemerkt dat zij benieuwd was wat de IGJ daarvan dan zou vinden. [verzoekster] heeft op de zitting immers erkend dat zij dit heeft gezegd tegen [naam assistente] . Volgens [verzoekster] heeft zij de opmerking over de IGJ sarcastisch bedoeld en zou dit wel vaker bij wijze van grap zijn gezegd. De kantonrechter kan [verzoekster] daarin niet volgen. Uit de door [verzoekster] gebruikte bewoordingen kon [naam assistente] in redelijkheid ook afleiden dat [verzoekster] van plan was om eventueel de IGJ in te schakelen om een onderzoek te doen naar Tandartsenpraktijk [naam 1] . Uit de verklaring van [naam assistente] blijkt ook dat zij de opmerking van [verzoekster] inderdaad serieus heeft genomen, zelfs zo serieus dat zij heeft gemeend Tandartsenpraktijk [naam 1] daarover te moeten informeren. Verder valt de stelling van [verzoekster] dat haar opmerking over de IGJ alleen sarcastisch of als grap was bedoeld, niet goed te rijmen met haar verzoek aan [naam assistente] om informatie in te praktijk te verzamelen en aan [verzoekster] door te geven. Het verzoek aan [naam assistente] om haar 'ogen en oren open te houden' en de opmerking van [verzoekster] met de strekking dat de IGJ eventueel zou worden ingeschakeld, moet worden aangemerkt als een serieuze schending van de verplichting

van [verzoekster] om zich als goed werknemer te gedragen (artikel 7:611 BW).

- 4.5. [verzoekster] heeft ook erkend dat zij [naam assistente] op 7 juli 2020 heeft verteld over de mogelijke verkoop van een deel van de praktijk door één van de maten, en dat een verbouwing dusdanig uit de hand was gelopen dat de praktijk daardoor niet goed liep. Die mededeling is een schending van de artikel 10 lid 1.1 van het Arbeidsvoorwaardenreglement, waarin is neergelegd dat een werknemer verplicht is tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt. Anders dan [verzoekster] stelt, ziet dit artikel ook op geheimhouding jegens [naam assistente] , omdat [naam assistente] als medewerker van Tandartsenpraktijk [naam 1] moet worden aangemerkt als een 'derde' in de zin van dat artikel. De omstandigheid dat Tandartsenpraktijk [naam 1] zelf op Facebook heeft vermeld dat tandartsenparktijken het zwaar hebben, doet niet af aan de schending van het geheimhoudingsbeding, omdat het delen van een algemeen bericht over tandartsen niet vergelijkbaar is met het delen van specifieke en concrete informatie over Tandartsenpraktijk [naam 1] . Verder had [verzoekster] redelijkerwijs moeten en kunnen weten dat de informatie die zij gaf over een mogelijke verkoop en financiële problemen van de praktijk het belang van Tandartsenpraktijk [naam 1] zou kunnen schaden, alleen al door de onrust die daardoor kan ontstaan in de praktijk.
- 4.6. Verder staat vast dat [verzoekster] niet is verschenen op het gesprek van 13 juli 2020 en dat zij op die datum niet inhoudelijk heeft gereageerd op de verwijten van Tandartsenpraktijk [naam 1] . Naar het oordeel van de kantonrechter levert dit niet een schending op van enige verplichting uit de arbeidsovereenkomst. [verzoekster] heeft immers tijdig laten weten dat zij niet zal verschijnen. Ook heeft zij tijdig uitgelegd dat zij zich mede vanwege haar medische situatie niet in staat achtte een gesprek aan te gaan en dat zij zich genoodzaakt zag juridische hulp in te roepen. Dat is geen onredelijke opstelling, nu niet is gesteld of gebleken dat [verzoekster] medisch gezien wel in staat was tot een gesprek.
- 4.7. Hoewel vast staat dat [verzoekster] in het gesprek met [naam assistente] op 7 juli 2020 haar verplichtingen als goed werknemer en haar geheimhoudingsplicht heeft geschonden, zoals hiervoor is overwogen, levert dat geen dringende reden op voor een ontslag op staande voet. Een ontslag op staande voet is de uiterste en meest vergaande maatregel die een werkgever kan nemen naar aanleiding van gedragingen van de werknemer. Dat betekent dat de aard en ernst van de door de werkgever genoemde dringende reden een zodanig gewicht moet hebben dat een ontslag op staande voet gerechtvaardigd is. Dat is hier niet het geval. Daarbij weegt mee dat [verzoekster] de hiervoor genoemde uitlatingen heeft gedaan in een persoonlijk en vertrouwelijk gesprek met een collega met wie zij al lange tijd samenwerkte en op dat moment nog bevriend was. Onder die omstandigheden is voorstelbaar dat [verzoekster] onvoldoende oog heeft gehad voor de grenzen die zij in acht moest nemen ten aanzien van mededelingen die zij deed. Verder is van belang dat [verzoekster] niet rechtstreeks tegen Tandartsenpraktijk [naam 1] opmerkingen heeft gemaakt over het inschakelen van de IGJ en er is ook niet gebleken van het daadwerkelijk benaderen van de IGJ door [verzoekster] of concrete plannen daartoe. Ook is van belang dat sprake is van een langdurig dienstverband – partijen zijn het er in ieder geval over eens dat [verzoekster] vanaf 1 januari 2005 in dienst is – waarin geen eerdere vergelijkbare incidenten hebben plaatsgevonden, en [verzoekster] ook niet eerder een waarschuwing daarvoor heeft gehad.
- 4.8. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het verzoek om vernietiging van dat ontslag zal dus worden toegewezen.
- 4.9. Nu het ontslag op staande voet wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft [verzoekster] recht op loon. De vordering van [verzoekster] tot loonbetaling zal daarom eveneens worden toegewezen. Omdat [verzoekster] inmiddels langer dan 26 weken ziek is heeft zij op grond van artikel 8 van de arbeidsovereenkomst na 13 juli 2020 recht op doorbetaling van 70% van het salaris.

4.10. Op de zitting is met partijen vastgesteld dat het loon tijdens ziekte moet worden berekend aan de hand van het gemiddelde loon voorafgaand aan de eerste ziektedag, te weten een bedrag van € 7.208,93 bruto per maand. Daarvan uitgaande is het verschuldigde loon na 26 weken ziekte € 5.028,42 bruto per maand (70% x € 7.208,93). [verzoekster] heeft op de zitting erkend dat vanwege de geldende arbeidsvoorwaarden op het loon nog een bedrag aan door haar verschuldigde werkgeverslasten in mindering moet komen. [verzoekster] heeft ook niet betwist dat het daarbij gaat om een bedrag van € 865,14 per maand, zoals vermeld in het verweerschrift onder punt 107. Dat leidt tot een verschuldigd loon tijdens ziekte van € 4.181,11 bruto per maand (€ 5.028,42 -/- € 865,14). Tandartsenpraktijk [naam 1] zal daarom worden veroordeeld tot betaling van € 4.181,11 bruto per maand vanaf 13 juli 2020. De gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente zullen ook worden toegewezen, omdat Tandartsenpraktijk [naam 1] te laat heeft betaald. De wettelijke verhoging zal worden beperkt tot 20%.

4.11. De vordering tot tewerkstelling wordt afgewezen, omdat [verzoekster] nog altijd arbeidsongeschikt is en de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 februari 2021, zoals hierna zal blijken.

4.12. Nu in deze beschikking al een beslissing wordt gegeven over het verzoek van [verzoekster], is er geen reden meer om een voorlopige voorziening te treffen. Een voorlopige voorziening kan immers alleen worden getroffen voor de duur van het geding (artikel 223 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering).

4.13. De proceskosten komen voor rekening van Tandartsenpraktijk [naam 1], omdat zij overwegend ongelijk krijgt.

het tegenverzoek

4.14. Tandartsenpraktijk [naam 1] verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar gedrag van [verzoekster] dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

4.15. 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 [naam 1] in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat de hiervoor genoemde gedragingen van [verzoekster] 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.

4.16. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat [verzoekster] ongeschikt is tot het verrichten van haar werk wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Die verstoring staat immers los van de ongeschiktheid wegens ziekte.

4.17. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van 1 februari 2021, rekening houdend met een opzegtermijn van vier maanden, zoals bepaald in het Arbeidsvoorwaardenreglement, en met de duur van deze procedure.

4.18. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan [verzoekster] een billijke vergoeding toe te kennen, zoals door haar is verzocht. Gelet op de wet is voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van

ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 9 BW). Een dergelijke situatie doet zich hier niet voor. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde verhouding is immers het gevolg van de hiervoor genoemde omstandigheden, waaronder ook de gedragingen van [verzoekster] zelf, en daarbij is geen sprake geweest van een ernstige schending door Tandartsenpraktijk [naam 1] van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst of van andere gedragingen die als ernstig verwijtbaar moeten worden aangemerkt. Dat is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, doet daar niet aan af. [verzoekster] stelt terecht dat uit de wet volgt dat een ongeldig ontslag op staande voet per definitie ernstig verwijtbaar handelen van een werkgever oplevert. Maar hier gaat het om de vraag of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Tandartsenpraktijk [naam 1]. Bij de beoordeling daarvan kan een rol spelen de omstandigheid dat sprake is geweest van een aan de ontbinding voorafgaand ongeldig ontslag op staande voet, maar die omstandigheid is op zichzelf niet doorslaggevend en leidt ook niet per definitie tot de conclusie dat de ontbinding ook het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

- 4.19. [verzoekster] heeft ook in het kader van haar verweer tegen het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht om Tandartsenpraktijk [naam 1] te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Dat verzoek wordt toegewezen, omdat aan de voorwaarden voor het recht op een transitievergoeding wordt voldaan. Voor zover Tandartsenpraktijk [naam 1] stelt dat [verzoekster] geen aanspraak heeft op een transitievergoeding, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [verzoekster], kan Tandartsenpraktijk [naam 1] daarin niet worden gevolgd. Daartoe wordt verwezen naar wat hiervoor is overwogen onder 4.8.
- 4.20. [verzoekster] stelt dat de transitievergoeding een bedrag is van € 81.812,53 bruto. Zoals hiervoor al is overwogen, is [verzoekster] daarbij uitgegaan van een onjuist maandloon. Ook is [verzoekster] ten onrechte uitgegaan van een aanvang van het dienstverband op 1 januari 1993 bij de rechtsvoorgangster [naam 4]. Tandartsenpraktijk [naam 1] moet worden gevolgd in haar stelling dat het dienstverband geacht moet worden een aanvang te hebben genomen op 1 januari 2005. Tussen [verzoekster] en [naam 4] is immers op 1 januari 2014 een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangegaan waarbij expliciet is gekozen voor een datum van indiensttreding op 1 januari 2005. In een door [verzoekster] overgelegde schriftelijke verklaring van [naam 4] wordt gesteld dat de arbeidsovereenkomst al zou zijn aangevangen op 1 januari 1993, maar dat is niet te rijmen met de aanvangsdatum van 1 januari 2005 in de schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daarbij komt dat uit de schriftelijke verklaring van [naam 4] blijkt dat ook sprake is geweest van een overeenkomst van opdracht met [verzoekster]. Daarnaast is van belang dat [verzoekster] op de zitting niet heeft kunnen verklaren waarom in de schriftelijke arbeidsovereenkomst is gekozen voor een aanvangsdatum van 1 januari 2005, als die datum niet zou kloppen. [verzoekster] heeft de hoogte van het door Tandartsenpraktijk [naam 1] berekende bedrag aan transitievergoeding verder niet weersproken.
- 4.21. Tandartsenpraktijk [naam 1] zal gelet op het voorgaande worden veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 38.660,69 bruto, zoals door haar berekend. De gevorderde wettelijke rente over de transitievergoeding zal overeenkomstig de wettelijke bepaling daarover worden toegewezen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dus vanaf 1 maart 2021 (artikel 7:686a lid 1 BW).
- 4.22. Het verzoek van Tandartsenpraktijk [naam 1] haar toe te staan de transitievergoeding in termijnen te betalen, wordt afgewezen. De transitievergoeding kan in termijnen worden betaald als de betaling van die vergoeding leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever (artikel 7:673c lid 2 BW). Tandartsenpraktijk [naam 1] heeft echter niet aannemelijk gemaakt dat daarvan sprake is, omdat haar standpunt niet is gemotiveerd of onderbouwd en geen financiële gegevens zijn overgelegd.

- 4.23. Tandartsenpraktijk [naam 1] heeft verder verzocht te bepalen dat het ontslag op staande voet van 13 juli 2020 rechtsgeldig is gegeven, en heeft ook verzocht [verzoekster] te veroordelen tot betaling van € 34.870,37, bestaande uit een bedrag aan niet-ingehouden werkgeverslasten, te veel ontvangen salaris, niet in rekening gebrachte techniekkosten en de vergoeding voor onregelmatige opzegging.
- 4.24. Het verzoek van Tandartsenpraktijk [naam 1] om te bepalen dat het ontslag op staande voet van 13 juli 2020 rechtsgeldig is gegeven, moet worden afgewezen, omdat hiervoor al is geoordeeld dat dit ontslag niet rechtsgeldig is. Om die reden moet ook de gevraagde vergoeding voor onregelmatige opzegging – de kantonrechter begrijpt: de gefixeerde vergoeding – worden afgewezen.
- 4.25. De vordering ten aanzien van niet-ingehouden werkgeverslasten en te veel ontvangen salaris wordt eveneens afgewezen. Deze vordering berust erop dat inmiddels is gebleken dat door een fout in de salarisadministratie en -verwerking in het verleden is verzuimd om op het salaris van [verzoekster] een bedrag aan werkgeverslasten in te houden. Echter, op de zitting is komen vast te staan dat [verzoekster] daarvan niet op de hoogte was, dat Tandartsenpraktijk [naam 1] daarvan evenmin op de hoogte was, en dat rechtsvoorgangster [naam 4] daarover kennelijk niets heeft gecommuniceerd aan [verzoekster] en Tandartsenpraktijk [naam 1]. Dat betekent dat het voor [verzoekster] redelijkerwijs niet duidelijk kon zijn dat zij te veel salaris ontving. Onder die omstandigheden brengt goed werkgeverschap met zich mee dat Tandartsenpraktijk [naam 1] niet van [verzoekster] kan verlangen dat zij in het verleden te veel betaald salaris terugbetaalt en dat de kennelijke fout in de salarisadministratie en -verwerking voor rekening en risico van Tandartsenpraktijk [naam 1] moet blijven.
- 4.26. Ook de vordering wat betreft niet in rekening gebrachte techniekkosten wordt afgewezen. Naar de kantonrechter begrijpt, stelt Tandartsenpraktijk [naam 1] dat zij schade heeft geleden doordat [verzoekster] is vergeten een bedrag van € 1.472,79 aan techniekkosten bij patiënten te declareren. Echter, een werknemer die bij uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade toebrengt aan de werkgever is daarvoor alleen dan aansprakelijk als die schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer (artikel 7:661 lid 1 BW). Daarvan is geen sprake.
- 4.27. Ook voor het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, heeft [verzoekster] verzocht om vernietiging van het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding.
- De kantonrechter kan dat beding geheel of gedeeltelijk vernietigen als [verzoekster] door dat beding, in verhouding tot het te beschermen belang van Tandartsenpraktijk [naam 1], onbillijk wordt benadeeld (artikel 7:653 lid 2 (oud) BW).
- 4.28. Tandartsenpraktijk [naam 1] heeft op de zitting voldoende toegelicht dat zij een specifiek belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding, gelet op het feit dat [verzoekster] 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 [naam 1] klanten zal verliezen als [verzoekster] binnen de in het concurrentiebeding genoemde straal van 15 kilometer gemeten vanaf het praktijkadres van Tandartsenpraktijk [naam 1] als tandarts gaat werken. Die toelichting is door [verzoekster] niet dan wel onvoldoende weersproken. [verzoekster] heeft ook niet aannemelijk gemaakt dat haar belangen daartegenover zwaarder wegen. De enkele stelling van [verzoekster] dat zij arbeidsongeschikt is en dat haar kansen op de arbeidsmarkt slecht zijn, is in dat verband onvoldoende, ook omdat [verzoekster] ondanks het concurrentiebeding als tandarts kan werken buiten genoemde straal van 15 kilometer.
- 4.29. Er is wel aanleiding om het concurrentiebeding gedeeltelijk te vernietigen, voor zover het ziet op het gebied ten zuiden van het IJ en het Noordzeekanaal. Op de zitting heeft Tandartsenpraktijk [naam 1] namelijk verklaard dat zij vooral belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding

in de Zaanstreek, Beverwijk en Alkmaar, en dat zij er geen bezwaar tegen heeft als [verzoekster] in Amsterdam of ten zuiden van het IJ gaat werken, ook niet als dat binnen een straal van 15 kilometer van haar praktijkadres is. De vordering van [verzoekster] zal dus in zoverre worden toegewezen.

4.30. Omdat beide partijen op punten ongelijk krijgen en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, zal worden bepaald dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten dragen.

5 De beslissing

De kantonrechter:

het verzoek

5.1. vernietigt het ontslag op staande voet;

5.2. veroordeelt Tandartsenpraktijk [naam 1] hoofdelijk tot betaling aan [verzoekster] van € 4.181,11 bruto per maand aan loon vanaf 13 juli 2020 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te vermeerderen met de wettelijke verhoging met een maximum van 20% en te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf het tijdstip van opeisbaarheid tot aan de dag van de gehele betaling;

5.3. veroordeelt Tandartsenpraktijk [naam 1] hoofdelijk tot betaling van de proceskosten, die de kantonrechter aan de kant van [verzoekster] tot en met vandaag vaststelt op € 803,00, te weten € 83,00 aan griffierecht en € 720,00 salaris gemachtigde;

5.4. wijst het verzoek voor het overige af;

5.5. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

het tegenverzoek

5.6. ontbindt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 februari 2021;

5.7. veroordeelt Tandartsenpraktijk [naam 1] hoofdelijk om aan [verzoekster] een transitievergoeding te betalen van € 38.660,69 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente over dat bedrag vanaf 1 maart 2021 tot aan de dag van de gehele betaling;

5.8. vernietigt het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding gedeeltelijk, voor zover het ziet op het gebied ten zuiden van het IJ en het Noordzeekanaal;

5.9. bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten draagt;

5.10. wijst het verzoek voor het overige af;

5.11. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad.

Deze beschikking is gewezen door mr. P.J. Jansen, kantonrechter en op 26 oktober 2020 in het openbaar uitgesproken in aanwezigheid van de griffier.

De griffier De kantonrechter