

RECHTSPRAAK

werkneemster/De Maatschap

Ontslag op staande voet van frauderende tandarts rechtsgeldig verleend. Schadevergoeding wegens wanprestatie in schadestaatprocedure. Uit de woorden ‘totale loonkosten’ volgt dat werkgever geen vakantiebijstlag is ververschuldigd (artikel 16 lid 5 WML)

Werkneemster (59 jaar) is in 2002 in dienst getreden van de maatschap als tandarts. Het loon van werkneemster bestond uit een percentage van de door haar verrichte werkzaamheden. Tussen partijen is een geschil gerezen over de vraag of hieronder ook de Belgische patiënten vallen. Volgens werkneemster is dit niet het geval, aangezien zij deze patiënten als ‘vrij beroepsbeoefenaar’ heeft behandeld (en de inkomsten derhalve uitsluitend haar toekomen, minus een afdracht aan de maatschap, aldus werkneemster). Op 4 oktober 2007 is werkneemster op staande voet ontslagen (welk ontslag op 12 oktober 2007 nogmaals is verleend). Aanleiding voor het ontslag is het volgens de maatschap stelselmatig behandelen van niet-verzekerden tegen een hoog tarief, waarvan slechts een deel in de administratie is opgenomen of waarvan onjuiste behandelingen werden geadministreerd (fraude). Werkneemster berust in de opzegging en beroept zich op de onregelmatigheid en de kennelijke onredelijkheid. Daarnaast stelt zij een flink aantal loonvorderingen over niet-uitbetaalde ‘garantiedaglonen’ en vakantiedagen. De maatschap vordert in reconventie gefixeerde schadevergoeding, schadevergoeding wegens wanprestatie en schadevergoeding wegens het overtreden van het relatiebeding. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld en de vorderingen van de maatschap grotendeels toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Wat de omvang van de arbeidsovereenkomst betreft (wel of geen Belgische patiëntbehandelingen) oordeelt het hof dat op grond van de Haviltex-norm, dat hoewel in de arbeidsovereenkomst alleen gesproken wordt over ‘behandelingen’ en ‘patiënten’ in het algemeen, dit betekent, mede gelet op de wijze van uitbetaling van de maatschap, niet dat met werkneemster is overeengekomen dat ook de Belgische patiënten onder de arbeidsovereenkomst vielen. Een aanwijzing hiervoor vormt ook het feit dat gesproken wordt over ‘ziekenfonds en particulier verzekerden’, die (destijds) als te onderscheiden groepen alleen konden zien op Nederlandse patiënten, gezien het vóór 1 januari 2006 in Nederland geldende systeem van zorgverzekering. Het meermalen niet juist administreren van behandelingen die in de praktijk van de maatschap hebben plaatsgevonden, en het niet juist afrekenen met patiënten, ook al betreft dit (mede) Belgische patiënten die niet onder de arbeidsovereenkomst vallen, levert voor de maatschap evenwel

een zodanige schending van het vertrouwen op, dat dit als een dringende reden voor ontslag op staande voet is aan te merken. Daarbij is van belang dat aannemelijk lijkt dat met betrekking tot de Belgische patiënten wel tussen partijen afgerekend moest worden. Het niet juist administreren van de gegevens met betrekking tot de Belgische patiënten leidt aldus tot een ernstig gebrek aan vertrouwen, dat doorwerkt in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot de Nederlandse patiënten. De kantonrechter heeft met juistheid overwogen dat werkneemster gehouden was omtrent alle in de praktijk van de maatschap en met gebruikmaking van de haar ten dienste staande middelen verrichte handelingen verantwoording af te leggen. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig verleend.

Omdat werkneemster aan de maatschap een – aan haar schuld te wijten – dringende reden heeft gegeven is zij schadeplichtig. De gefixeerde schadevergoeding door de maatschap wordt toegewezen.

Met betrekking tot de vermeende achterstallige loonbetaling en openstaande vakantieverlofdagen overweegt het hof als volgt. Allereerst rijst de vraag of de loongarantie van € 350 afhankelijk is van een volle werkdag of niet. Het hof deelt op dit punt de mening van de maatschap dat de dagvergoeding pro rata is. In de arbeidsovereenkomst is voorts bepaald dat dit bedrag de ‘totale loonkosten’ bevat. Volgens de maatschap impliceert dit een afwijking van artikel 16 lid 5 WML ten aanzien van de vakantiebijslag. Onbetwist is dat werkneemster in de relevante periode steeds meer dan het drievoud van het minimumloon per maand verdiende bij de maatschap. Niet is gesteld of gebleken dat partijen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst over de al dan niet verschuldigdheid van vakantiebijslag hebben gesproken. Anders dan werkneemster heeft gesteld, dient bij de uitleg van de salarisbepaling in de arbeidsovereenkomst uitgegaan te worden van het civielrechtelijke loonbegrip, te weten de vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van bedongen arbeid. Daaronder is de vakantiebijslag begrepen. Daar waar de arbeidsovereenkomst spreekt van ‘totale loonkosten’ voor de maatschap kan het niet anders zijn, gezien de gebruikelijke aan het woord ‘totale’ toe te kennen betekenis, dan dat daaronder ook de vakantiebijslag is begrepen.

Ten aanzien van de vermeende schade wegens de gepleegde fraude van werkneemster, wordt verwezen naar een schadestaatprocedure.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 27-03-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW0293

Zaaknummer: HD 200.029.536 en HD 200.032.485

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, E.A.G.M. Waaijers en R.R.M. De Moor

Advocaten: R. Janssen en Ph.C.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW, 7:680 BW, 16 lid 5 WML en 6:74 BW