

RECHTSPRAAK

De uitspraak van het CTG in een tuchtrechtelijke procedure is gedaan in een niet-arbeidsrechtelijk beoordelingskader en is in casu dan ook niet zonder meer van toepassing.*Feiten*

Er is een tussenvonnis en een comparitie geweest. In het tussenvonnis is bepaald dat de (reconventionele) vordering van werkgeefster moet worden afgewezen. Na uitstel is bepaald dat vonnis wordt gewezen.

Oordeel

Er is een nieuw argument in de discussie tussen partijen. Het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg (hierna: het CTG) heeft op 10 oktober 2019 een klacht tegen werkgeefster van een patiënte die bij werknemer in behandeling was toen hij nog bij werkgeefster werkte, gegrond verklaard. Werkgeefster stelt dat vanwege deze uitspraak de vorderingen van werknemer anders moeten worden benaderd. De kantonrechter stelt vast dat het CTG uitspraak heeft gedaan in een tuchtrechtelijke procedure. Omdat het gaat om een procedure tussen andere partijen met een ander, niet-arbeidsrechtelijk, beoordelingskader, is de door het CTG gestelde norm niet zonder meer van toepassing in deze arbeidsrechtelijke procedure. Met andere woorden, dat werkgeefster tegenover deze patiënte verplicht was er alles aan te doen adequate en voor de patiënte aanvaardbare vervanging te regelen na het vertrek van werknemer, heeft niet automatisch betekenis voor de beoordeling van het relatiebeding en van het mogelijk overtreden van dat beding. En die door het CTG aan een goede fysiotherapeut gestelde norm geeft werknemer dus geen arbeidsrechtelijke aanspraak op werkgeefster om in strijd met het relatiebeding patiënten mee te nemen. De norm die het CTG stelt, is geen absolute norm. Het CTG overweegt niet dat een praktijkhouder ondanks een relatiebeding altijd aan de vertrekkende fysiotherapeut moet laten weten dat hij alle patiënten mag blijven behandelen. Het CTG zwijgt over de hoogte van de vergoeding die werknemer aan werkgeefster zou kunnen vragen. Niet geheel ondenkbaar is dat bij het bestaan van een relatiebeding met boeteregeling het boetebedrag een redelijke vergoeding kan zijn. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de uitspraak van het CTG geen aanleiding is om eerder in deze procedure genomen beslissingen en de daarin uitgezette koers van bewijslevering opnieuw te overwegen. In deze procedure gaat het om een arbeidsrechtelijke beoordeling en de rechter blijft bij zijn oordeel dat de vordering van werkgeefster moet worden afgewezen.

Bewijs

In het tussenvonnis heeft de kantonrechter kort samengevat dat werkgeefster moet bewijzen, maar werknemer moet werkgeefster handvatten bieden om dat bewijs te kunnen leveren. De bewijslevering is niet efficiënt en vlot verlopen en de bewijslevering is nu, ruim een jaar verder, nog niet eens begonnen. Door de proceshouding van werkgeefster, die onder meer weigerde mee te werken om een lijst met patiënten over te dragen, zodat de kantonrechter kon bekijken welke patiënten door werknemer na zijn vertrek zouden zijn behandeld, is werknemer niet langer gehouden handvatten te bieden voor de bewijslevering. Het is dan ook nu aan werkgeefster om te bewijzen dat werknemer zijn relatiebeding heeft overtreden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-02-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2020:1013

Zaaknummer: 7022670 \ CV EXPL 18-2070

Rechters: U. van Houten

Advocaten: H.A. van Es en P.F.M. Beemsterboer

Wetsartikelen: 150 Rv