

RECHTSPRAAK

Tandartsassistente die onbevoegd medisch advies aan een patiënt geeft en meermaals afspraken bij de bedrijfsarts niet nakomt, handelt verwijtbaar. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2009 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Tandartspraktijk Spangen B.V als tandartsassistente. Op 19 oktober 2022 heeft zich een incident voorgedaan in de praktijk van Spangen tussen werkneemster en de tandarts (de heer X) over de behandeling van een patiënt. Werkneemster heeft vervolgens een handgeschreven briefje in het Portugees achtergelaten bij haar collega's met de volgende tekst (vertaald in het Nederlands): “[naamo2], als je mijn behandeling gaat saboteren, betekent dat dat ik geen enkele vorm van preventie mondhygiënebehandeling hoef te doen. Reken vanaf vandaag niet meer op mij!!! Ik ben geen clown en ik ben geen kind!!! [...] Als u niet tevreden bent, kunt u mij wegsturen!!!”. Bij brief van 20 oktober 2022 heeft Spangen werkneemster een (derde) officiële waarschuwingsbrief gestuurd. Hierin is zij erop gewezen dat zij niet bevoegd is tot het geven van medisch advies en het uitschrijven van medische recepten, waaronder de antibioticakuur. Daarnaast is zij gewaarschuwd voor het briefje dat zij heeft achtergelaten bij haar collega's. Werkneemster heeft zich op 21 oktober 2022 ziekgemeld bij Spangen. Arboned heeft werkneemster uitgenodigd voor een spreekuur op 2 en 7 november 2022. Aan deze oproepen heeft werkneemster zonder bericht of annulering geen gehoor gegeven. Bij brief van 9 november 2022 heeft Spangen een (vierde) waarschuwingsbrief aan werkneemster verzonden in verband met het niet verschijnen van werkneemster op de afspraken met de bedrijfsarts en het telefonisch niet bereikbaar zijn voor Spangen. Spangen heeft tevens de loonbetaling aan werkneemster opgeschort. Spangen verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen Spangen en werkneemster te ontbinden op de e-grond. Spangen verzoekt daarnaast om te bepalen dat Spangen aan werkneemster geen transitievergoeding verschuldigd is, op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. Werkneemster voert verweer door een beroep te doen op het opzegverbod vanwege ziekte. Daarnaast verzoekt werkneemster om, in het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, Spangen te veroordelen een transitievergoeding aan haar te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster verwijtbaar richting Spangen heeft gehandeld door op 2 en 7 november 2022 niet te

verschijnen op de afspraken bij de bedrijfsarts. Bij dit oordeel weegt mee dat het niet de eerste keer is dat werkneemster niet op afspraken bij de bedrijfsarts is verschenen, omdat dit gedurende haar dienstverband meerdere keren is voorgekomen. Partijen zijn verder verdeeld over de vraag wat er precies op 19 oktober 2022 is gebeurd. Volgens Spangen heeft werkneemster zelfstandig – zonder daartoe bevoegd te zijn – een antibioticakuur aan een patiënt voorgeschreven. Werkneemster betwist dit en stelt de tandarts slechts te hebben geadviseerd de kuur voor te schrijven. Wat echter vaststaat is dat werkneemster een briefje, gericht aan de tandarts, heeft achtergelaten bij haar collega's. In dit briefje heeft werkneemster geschreven dat de tandarts haar behandeling saboteert en zij op die manier niet kan werken. Gelet op deze reactie van werkneemster is het aannemelijker dat de verklaring van Spangen juist is en werkneemster zich op 19 oktober 2022 zo heeft gedragen dat zij aan een patiënt een behandeling heeft voorgeschreven. Dit is in dat geval te beschouwen als verwijtbaar, omdat werkneemster niet bevoegd was om te beslissen over het voorschrijven van een antibioticakuur. Het briefje dat zij voor de tandarts heeft geschreven kan daarnaast zeker ook als verwijtbaar handelen worden aangemerkt, omdat werkneemster in een gezagsverhouding tot de tandarts staat en van haar verwacht mag worden dat ze haar reactie niet op deze manier richting de tandarts uit. Werkneemster heeft, gelet op wat hiervoor is overwogen, verwijtbaar richting Spangen gehandeld of nagelaten. Niet gebleken is dat het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden te maken heeft met de ziekte van werkneemster, zodat het opzegverbod niet aan de ontbinding in de weg staat. Op grond van het voorgaande wijst de kantonrechter het verzoek van Spangen toe en wordt de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden. Spangen heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn en zonder aan werkneemster een transitievergoeding toe te kennen, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter volgt Spangen daarin niet. Dit zou misschien anders zijn als werkneemster daadwerkelijk zelf een antibioticakuur heeft voorgeschreven aan een patiënt, maar dat is niet voldoende komen vast te staan. Het door werkneemster gemaakte en verspreide handgeschreven briefje toont weliswaar weinig respect op dat moment richting de tandarts, maar is op zichzelf ook onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding (€ 12.887,75 bruto).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:1293

Zaaknummer: 10215704 \ VZ VERZ 22-14269

Rechters: E. van Schouten

Advocaten: M. Asmadal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW