

RECHTSPRAAK

# Stichting Zorgbeheer de Zellingen/werkneemster

***Nu werkneemster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestatie, is de beschermende rol van het arbeidsrecht niet zozeer aan de orde en kan worden volstaan met een tekortkoming die niet van slechts geringe betekenis is in de zin van artikel 6:265 lid 1 BW.***

## *Feiten*

De Zellingen is een organisatie die zich bezighoudt met activiteiten op het gebied van thuiszorg, preventieve gezondheidszorg verzorgingshuizen en lokaal welzijnswerk. Werkneemster is per 15 april 2017 voor zeven maanden in dienst getreden bij De Zellingen in de functie van Wijkverpleegkundige. De Zellingen verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op basis van de e-grond en subsidiair op basis van de g-grond. Aan dit verzoek heeft De Zellingen onder meer ten grondslag gelegd dat De Zellingen werkneemster steeds heeft aangesproken op haar gedrag, handelwijze en verder disfunctioneren, maar een verbetering is niet opgetreden. Werkneemster vordert als tegenverzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestatie.

## *Oordeel*

### *Wanprestatie*

In het kader van wanprestatie heeft de Hoge Raad beslist dat de tekortkoming in de nakoming alleen kan leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het geval er sprake is van een ernstige tekortkoming. Het onderhavige verzoek is echter door werkneemster als werknemer gedaan, zodat de beschermende rol van het arbeidsrecht niet zozeer aan de orde is en kan worden volstaan met een tekortkoming die niet van slechts geringe betekenis is in de zin van artikel 6:265 lid 1 BW. Werkneemster heeft in dit kader niet meer aangevoerd dan dat de schorsing voor haar diffamerend was en haar gebrek aan zelfvertrouwen heeft doen vergroten. De kantonrechter oordeelt dat De Zellingen een redelijke grond had om werkneemster te schorsen, die voldoende zwaarwegend was tegenover de wens van werkneemster om haar werkzaamheden te verrichten. Door aldus te handelen is De Zellingen dan ook niet in voldoende ernstige mate tekortgeschoten in de nakoming van haar verbintenissen uit de overeenkomst. De overige verwijten van werkneemster jegens De Zellingen (het gestelde

verzuim om aan werknemster de benodigde scholing en begeleiding te geven, de stelling dat de gemaakte verwijten zien op werkzaamheden die grotendeels buiten de functieomschrijving vallen, de stelling dat De Zellingen een niet-acceptabel beëindigingsvoorstel heeft gedaan, alsook de stelling dat werknemster door de handelwijze van De Zellingen (disproportionele extra) juridische kosten heeft moeten maken) zijn – indien al juist en indien De Zellingen daarbij in strijd met haar goed werkgeverschap zou hebben gehandeld en aldus haar verbintenis uit de overeenkomst niet goed zou zijn nagekomen – niet aan te merken als voldoende ernstige tekortkomingen die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Het voorgaande leidt ertoe dat het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestatie dient te worden afgewezen.

#### *E-grond*

Werknemster is in de eerste drie maanden van de arbeidsovereenkomst weliswaar meermaals op haar functioneren aangesproken en daarbij zijn steeds diverse aandachtspunten beklemtoond en is aangegeven dat die punten verbetering behoeven, alsook dat is geconstateerd dat verbetering is uitgebleven. Echter daarbij is werknemster niet op de consequentie van haar gedrag gewezen, namelijk dat zij – zo daar al sprake van is – door haar handelen en nalaten de bedrijfsvoering van De Zellingen belemmert en De Zellingen schade toebrengt. Evenmin volgt daaruit dat De Zellingen heeft aangegeven dat zij dergelijk gedrag daarom ontoelaatbaar acht. Hoewel werknemster kennelijk wel heeft begrepen dat haar gedrag, indien geen verbetering optrad, ertoe zou kunnen leiden dat haar contract na 14 november 2017 niet zal worden voortgezet, leidt dit er niet toe dat er thans sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en werknemster zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van De Zellingen in redelijkheid niet meer kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst nog langer voortduurt en deze dient te worden ontbonden.

#### *G-grond*

Nu werknemster echter in deze procedure ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreeft, brengt dit gegeven met zich dat er kennelijk ook volgens werknemster inmiddels sprake is van een structureel verstoorde arbeidsverhouding. Voorts wordt overwogen dat de arbeidsovereenkomst in elk geval per 14 november 2017 zou zijn geëindigd en niet zou worden verlengd en dat daarom niet valt in te zien wat voor inspanningen van De Zellingen thans nog zouden kunnen worden verwacht, om die verstoring, gegeven die korte nog resterende tijd, te herstellen. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen De Zellingen en werknemster wordt dan ook toegewezen op de g-grond zonder toekenning aan werknemster van een billijke vergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 14-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2017:7261

**Zaaknummer:** 6211955 VZ VERZ 17-20434

**Rechters:** K.J. Bezuijen

**Advocaten:** R.C.W. van der Zande en P. Mourik

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:686 BW, 3:12 BW en 6:265 lid 1 BW