

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.****Feiten*

Werkgeefster, de Stichting Zorggroep Ter Weel (hierna: Ter Weel), houdt zich bezig met de huisvesting en zorg voor ouderen. Werknemer is op 15 februari 2021 in dienst getreden van Ter Weel. Tussen partijen bestaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 30 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld en hij heeft vervolgens niet meer bij Ter Weel gewerkt. De bedrijfsarts heeft in haar probleemanalyse van 17 oktober 2023 geoordeeld dat werknemer niet ziek is of dat er een gebrek is, maar dat tussen hem en Ter Weel een verschil van inzicht bestaat. Volgens de bedrijfsarts is het de verwachting dat werknemer zijn eigen werk kan hervatten, nadat gesprekken met een mediator hebben geleid tot oplossing van de werkgerelateerde aspecten. Naar aanleiding hiervan zijn er tussen partijen gesprekken gevoerd, die niet tot een oplossing hebben geleid. Ter Weel verzoekt ontbinding op de grond.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat niet is gesteld of gebleken dat sprake is van een opzegverbod. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen verstoord is. Er is een conflict ontstaan over de samenwerking en het beleid van Ter Weel ten aanzien van het snijden in het personeel en de inzet van een verpleegkundig interventieteam. Zij maken elkaar verwijten over hoe die verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Bij de vraag of sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, is het echter in beginsel niet relevant aan wie het te wijten is dat de verhouding verstoord is geraakt. Het gaat er in de eerste plaats om óf de verhouding verstoord is geraakt, niet door wie deze verstoord is geraakt. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat hij zich niet kan verenigen met het beleid van Ter Weel met betrekking tot het snijden in het personeel en het verpleegkundig interventieteam. Het is de kantonrechter duidelijk dat werknemer zich oprecht zorgen maakt over de zorgverlening door Ter Weel en dat hij daarover een bepaalde visie heeft. Hij miskent echter dat het aan Ter Weel is om haar beleid vast te stellen volgens haar visie en dat zij iemand heeft aangesteld als leidinggevende van werknemer. Werknemer moet volgens de redelijke instructies van zijn leidinggevende het beleid van Ter Weel uitvoeren. Daarbij hoort ruimte te zijn voor discussie, maar het is uiteindelijk aan Ter Weel om te bepalen welk beleid zij voert. De kantonrechter komt tot het oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding inmiddels ook ernstig en duurzaam is verstoord. De arbeidsovereenkomst wordt met inachtneming van de opzegtermijn ontbonden per 1 juni 2024 onder toekenning van een transitievergoeding ad € 7.724,72 bruto.

De kantonrechter ziet geen grond voor toekenning van een billijke vergoeding. Er is niet gebleken van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door Ter Weel.

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 15-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2024:2463

**Zaaknummer:** 10848021 AZ VERZ 23-53 (E)

**Rechters:** E.K. van der Lende-Mulder Smit

**Advocaten:** J.B. de Meester en S.M.M. Teklenburg

**Wetsartikelen:** 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:672 BW