

## RECHTSPRAAK

***Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond af. Het weigeren van een passende functie levert geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter ziet niet dat de vermeende samenwerkingsproblemen niet alsnog opgelost kunnen worden.****Feiten*

Werkneemster is op 25 september 2016 in dienst getreden bij Stichting Viva! Zorggroep (hierna: Viva! Zorggroep). Werkneemster heeft vanaf haar indiensttreding werkzaamheden verricht op locatie 1. Vanaf juli 2020 is teamcoach 1 (interim) als teamcoach zorg verantwoordelijk geweest voor locatie 1. Teamcoach 2 heeft hem vanaf september 2020 opgevolgd. Op 19 maart 2020 heeft tussen aan de ene kant teamcoach 1 en een verpleegkundige en aan de andere kant werkneemster een aanvaring plaatsgevonden. Naar aanleiding van dit incident heeft teamcoach 1 bij e-mail van 23 maart 2020 werkneemster gewezen op haar wijze van communiceren. Op 24 maart 2020 heeft de leidinggevende van werkneemster telefonisch aan werkneemster bericht dat zij tijdelijk werd overgeplaatst naar locatie 2. Bij e-mail van 26 maart 2020 heeft de leidinggevende aan de directe collega's van werkneemster aangekondigd dat werkneemster tijdelijk naar locatie 2 wordt overgeplaatst en dat het de bedoeling is dat zij te zijner tijd op locatie 1 zal terugkeren. Op 29 juni 2020 heeft er tussen enerzijds werkneemster en anderzijds teamcoach 1, een HR medewerkster en de leidinggevende een gesprek plaatsgevonden. Uit dit gesprek bleek onder meer dat het werken op een andere locatie geen duurzame oplossing is en is gesproken over het inzetten van mediation om te onderzoeken of terugkeer naar locatie 1 mogelijk is. Op 7 oktober 2020 is de mediation tussen de verpleegkundige en werkneemster aangevangen. Eind november 2020 is na één mediationgesprek op initiatief van werkneemster de mediation beëindigd. Op enig moment heeft Viva! Zorggroep werkneemster de functie van woonbegeleider aangeboden. Werkneemster heeft deze functie geweigerd. Viva! Zorggroep heeft vijf verklaringen van collega's van werkneemster overgelegd, waaruit voortvloeit dat zij samenwerkingsproblemen met werkneemster hebben ondervonden. Viva! Zorggroep verzoekt primair de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de h-grond en uiterst subsidiair op de i-grond. Viva! Zorggroep voert ter onderbouwing van de e-grond aan dat werkneemster een passende functie heeft geweigerd.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het weigeren van een (passende) functie (in het

voorliggende geval) geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter is van oordeel dat uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting ook niet gebleken is dat sprake is van een voldragen g-grond. Ten aanzien van de arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar collega's op haar oorspronkelijke werklocatie, staat vast dat er op 19 maart 2020 'iets' heeft plaatsgevonden waardoor er frictie is ontstaan tussen werkneemster en haar leidinggevende. De kantonrechter merkt op dat 19 maart 2020 drie dagen na de eerste lockdown was; het was op dat moment een chaotische situatie en het was (nog) niet voldoende duidelijk hoe er met bepaalde zorgtaken moest worden omgegaan. Viva! Zorggroep heeft er vervolgens niet voor gekozen de verstoring tussen partijen op dat moment op te lossen. Dat is voorstelbaar omdat Viva! Zorggroep zich in een acute crisis bevond en zij op dat moment andere prioriteiten had. Eveneens vindt de kantonrechter het begrijpelijk dat Viva! Zorggroep op dat moment gelet op de omstandigheden werkneemster heeft overgeplaatst naar een andere locatie. Er bevinden zich geen stukken in het dossier waaruit blijkt dat Viva! Zorggroep voor het incident van 19 maart 2020 ervan op de hoogte was dat collega's van werkneemster moeite hadden met het gedrag van werkneemster. Niet gebleken is dat Viva! Zorggroep daadwerkelijk heeft geprobeerd om de eventueel verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en de vijf collega's te stabiliseren. Weliswaar is als laatste redmiddel mediation ingezet, maar vaststaat dat de vijf collega's die over werkneemster hebben verklaard niet op actieve wijze bij die mediation betrokken zijn geweest. De kantonrechter ziet niet dat deze samenwerkingsproblemen niet alsnog opgelost kunnen worden. De verstoorde arbeidsrelatie met teamcoach 1 is niet van belang omdat hij in juli 2020 de organisatie heeft verlaten, terwijl verder aannemelijk is dat de relatie met teamcoach 1 een grote rol heeft gespeeld in de wens van Viva! Zorggroep om de relatie met werkneemster te beëindigen. Ook de verzoeken op de h-grond en i-grond worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-04-2021

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2021:6733

**Zaaknummer:** 8988738 \ AO VERZ 21-8

**Rechters:** W. Aardenburg

**Advocaten:** T.H.T.T. Nguyen en J.F.R. Eisenberger

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b BW