

RECHTSPRAAK

Gereformeerd Primair Onderwijs West Nederland/werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Het op voorhand willen ontslaan van een leerkracht in gereformeerd onderwijs die relatie met echtgenote beëindigt en met man gaat samenwonen in strijd met goed werkgeverschap. Verboden onderscheid homoseksuele gerichtheid

Werknemer is als leraar in dienst van Gereformeerd Primair Onderwijs West Nederland (hierna: GPO-WN). Krachtens haar statuten heeft GPO-WN tot doel het geven van gereformeerd onderwijs overeenkomstig de Heilige Schrift als het onfeilbaar Woord van God. Werknemer heeft GPO-WN ervan op de hoogte gesteld dat hij en zijn echtgenote definitief uit elkaar zijn gegaan en dat hij een affectieve relatie is aangegaan met een man en daarmee is gaan samenwonen. Op 26 mei 2011 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarbij is gesproken over een beëindigingsregeling. Per 9 juni 2011 is werknemer geschorst. Werknemer heeft op 28 september 2011 wedertewerkstelling gevorderd en een klacht ingediend bij de Commissie gelijke behandeling. Thans verzoekt GPO-WN ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 1 lid 1 en artikel 5 lid 1 AWGB is onderscheid ten aanzien van (onder meer) homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat bij het aangaan of beëindigen van een arbeidsverhouding verboden. Uit de parlementaire behandeling van de AWGB blijkt dat het enkele feit van de seksuele gerichtheid ook ziet op het aangaan van relaties. Onderscheid kan alsnog worden gerechtvaardigd, indien er bijkomende omstandigheden zijn die geloofwaardig functioneren onmogelijk maken. Het gaat bij bijkomende omstandigheden om de geloofwaardigheid van de verwezenlijking van de godsdienstige grondslag van de instelling (Handelingen II, 1993, 47-3514, 47-3516). Beoordeeld dient te worden of hiervan sprake is en of GPO-WN als goed werkgever heeft gehandeld.

Ten aanzien van het gesprek op 26 mei 2011 heeft GPO-WN niet als goed werkgever gehandeld. GPO-WN is een openhartig en inhoudelijk gesprek over de vraag of werknemer, als geloofwaardig identiteitsdrager in de klas, zijn werkzaamheden zou kunnen voortzetten uit de weg gegaan. GPO-WN heeft op voorhand het standpunt ingenomen dat een voortzetting van het dienstverband niet meer mogelijk was gezien de door werknemer gemaakte keuzes en heeft alleen de (wijze van) beëindiging van het dienstverband bespreekbaar gemaakt. Het enkele feit dat werknemer is uitgekomen voor zijn homoseksualiteit en is gaan samenwonen

met een partner van hetzelfde geslacht mag geen aanleiding zijn voor schorsing en ontslag, omdat onderscheid op die grond verboden is. Er zijn in het onderhavige geval geen bijkomende omstandigheden die het onderscheid rechtvaardigen.

De stelling van GPO-WN dat partijen lijnrecht tegenover elkaar staan, omdat werknemer in zijn communicatie naar de school en ouders verdedigt dat zijn keuzes verenigbaar zijn met de gereformeerde grondslag, volgt de kantonrechter niet. Integendeel, werknemer heeft op openhartige en integere wijze de situatie uitgelegd en aangegeven dat hij zich realiseert hoe gevoelig de zaak ligt. Dit had een punt van behoorlijk overleg tussen partijen moeten zijn. Er is geen sprake van een verandering in omstandigheden die een ontbinding na de schorsing rechtvaardigen. Werknemer heeft zich neergelegd bij een langdurige schorsing. Na het mislukken van een regeling stond het hem vrij om na afloop van de schorsing terugkeer naar zijn werkplek te verlangen. Dat werknemer de publiciteit heeft gezocht is onvoldoende grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-11-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2011:BU3104

Zaaknummer: 1108007 \ EJ VERZ 11-83676

Rechters: J.P. Mulder

Advocaten: S.O. Voogt, I.L. Gerrits en E.C. Berkhouwer

Wetsartikelen: 7:685 BW, 1 lid 1 AWGB, 5 lid 1 AWGB en 7:611 BW