

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Eritrese Orthodox Tewahedo Kerkgemeenschap

Opzegging arbeidsovereenkomst priester met kerk vernietigd wegens ontbreken redelijke grond. Tegenverzoek ontbinding arbeidsovereenkomst onder meer op basis van g-grond afgewezen, omdat verstoring in de eerste plaats te wijten is aan werkgever. Van werkgever mag al het mogelijke verlangd worden om de lucht te klaren.

Feiten

Werknemer is op 13 februari 2004 in dienst getreden bij de Stichting (Eritrese Koptische Orthodoxe Kerkgemeenschap) in de functie van priester. Bij brief van 11 september 2016 heeft de Stichting werknemer bericht dat zij het dienstverband beëindigt wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer vordert onder meer om het gegeven ontslag nietig te verklaren c.q. te vernietigen, dan wel (subsidiair) toewijzing van de transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemer legt hieraan onder meer ten grondslag dat er geen inhoudelijke grond voor het ontslag is. De Stichting verzoekt onder meer als tegenverzoek ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische gronden, disfunctioneren, verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer als priester een geestelijk ambt bekleedt. In dat geval geldt als uitgangspunt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig kan opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer (art. 7:671 lid 1 aanhef en onderdeel f BW). In het onderhavige geschil dient de kantonrechter dan ook uitsluitend repressief te beoordelen of sprake is van een redelijke grond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst van werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. Aan het ontslag heeft de Stichting als redelijke grond bedrijfseconomische redenen ten grondslag gelegd. Deze bestaan eruit dat (1) van hogerhand is opgelegd dat elke dienst door drie priesters en twee diakenen dient te worden geleid en dat de Stichting de wens heeft om de regels van de kerk te volgen, en (2) dat sprake is van een financiële noodzaak voor de reorganisatie. In 2004 was de Stichting echter reeds op de hoogte van deze regel. Toch heeft de Stichting ervoor gekozen om werknemer voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week in dienst te nemen. Door deze

handelwijze heeft de Stichting bewust het risico genomen dat zij de andere priesters en de diakenen geen financiële beloning kan bieden. Dat de Stichting de regel van de bisschop over de kerkdiensten thans wenst te formaliseren, levert dan ook geen bedrijfseconomische reden op die tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer zou moeten leiden. Van een financiële noodzaak voor de reorganisatie is onvoldoende gebleken. De in dat kader verzochte vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst is dan ook toewijsbaar. Wat betreft het tegenverzoek van de Stichting overweegt de kantonrechter dat zowel het disfunctioneren als het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer onvoldoende is onderbouwd. Wel is het de kantonrechter duidelijk geworden dat de arbeidsrelatie tussen partijen gespannen is. Die grond kan thans echter ook niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, aangezien die spanningen in de eerste plaats te wijten zijn aan de Stichting zelf. Zij is immers zonder redelijke grond tot opzegging van de arbeidsovereenkomst overgegaan en heeft werknemer onder andere in maart 2017 in kort geding gedagvaard om hem een straatverbod op te leggen en hem te beletten de kerk te bezoeken. Nu derhalve geconcludeerd moet worden dat de tussen partijen gerezen spanningen in de eerste plaats te wijten zijn aan de Stichting zelf, mag van haar verlangd worden dat zij al het mogelijke in het werk stelt om de lucht tussen haar en werknemer te klaren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2017:4044

Zaaknummer: 5632538 VZ VERZ 17-391

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A. Rhijnsburger en M.G.J. Smit

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 aanhef en onderdeel f BW, 7:671b BW, 7:669 BW en 7:669 lid 3 onderdeel g BW