

RECHTSPRAAK

Crossroads/werknemer

Werknemer bekleedt geestelijk ambt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de h-grond. De d-grond en g-grond kunnen door de kantonrechter niet volledig worden beoordeeld, omdat bepaalde standpunten van partijen slechts marginaal mogen worden getoetst vanwege de scheiding tussen kerk en staat.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2017 in dienst bij Crossroads. Crossroads is een kerkgenootschap in de zin van de wet. Crossroads verzoekt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding dan wel op de restgrond (h-grond). Crossroads voert daarbij aan dat er theologische verschillen zijn die tot veel onrust in de gemeente hebben geleid. Werknemer heeft zich daarnaast niet aan zijn taakomschrijving gehouden en is niet in staat om op pastorale wijze leiding te geven aan de staf en de gemeente van Crossroads. Werknemer voert verweer en meent dat Crossroads onzorgvuldig handelt door alleen nog maar te willen streven naar een beëindiging van zijn aanstelling en niet te willen kijken naar de bijdrage van Crossroads voor de ontstane problematiek. Werknemer verzoekt primair wedertewerkstelling. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt werknemer vergoeding op grond van de statuten van Crossroads en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt allereerst vast dat hij op sommige punten gehouden is om de standpunten van partijen op grond van de statuten van de kerk terughoudend of marginaal te toetsen, vanwege – kort gezegd – de scheiding tussen kerk en staat en de vrijheid van godsdienst. Ten aanzien van de d-grond (disfunctioneren) en de g- grond (verstoorde arbeidsverhouding) oordeelt de kantonrechter dat hij vanwege het marginale toetsingskader niet kan beoordelen of deze gronden voldragen zijn. De kantonrechter is van oordeel dat wel sprake is van andere omstandigheden op grond waarvan de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. Werknemer is tussentijds aangesproken op zijn functioneren. Vanaf dat moment bestaat er in toenemende mate discussie over de wijze van leidinggeven van werknemer. Werknemer wordt vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris. Aan werknemer wordt de mogelijkheid geboden om een verbetertraject te volgen of om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Partijen

onderhandelen over een beëindiging, maar komen niet tot overeenstemming. Vervolgens maakt Crossroads binnen de gemeenschap bekend dat werknemer zijn positie binnen Crossroads gaat verlaten. Op grond hiervan is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst, met inachtneming van de opzegtermijn, dient te worden ontbonden. De kantonrechter is zich ervan bewust dat er aspecten aan de orde zijn die mogelijk ook onder de d-grond of g-grond zouden kunnen vallen, maar dit kan de kantonrechter niet ten volle beoordelen zonder in de beoordeling van de theologische geschillen tussen partijen te treden. Daarnaast wordt aan werknemer een billijke vergoeding toegekend, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van Crossroads. Het is aannemelijk dat werknemer zes maanden bezig zal zijn om een nieuwe aanstelling te vinden en moet verhuizen. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op 6 maandsalarissen en € 5.000 aan verhuiskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2018:12919

Zaaknummer: 7072317 RP VERZ 18-50405

Rechters: L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: M.W.J. Hoek en C.A.C.M. Ficq

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 BW en 7:681 BW