

## RECHTSPRAAK

***Docent weigert op Paarse Vrijdag paars armbandje en voert felle discussies met leerlingen en collega's over de vraag hoe homoseksualiteit zich verhoudt tot het (christelijke) geloof. Nadien verschenen publicaties hebben arbeidsverhouding onherstelbaar verstoord. Ontbinding arbeidsovereenkomst.****Feiten*

Werknemer is in dienst van Stichting H<sub>3</sub>O voor christelijk peuterwerk kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs (hierna: H<sub>3</sub>O). Hij is thans werkzaam op het Insula College in Dordrecht. H<sub>3</sub>O verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De voornaamste reden daarvoor zijn de gebeurtenissen die zich hebben voorgedaan op 9 december 2022, op 'paarse vrijdag'. Terwijl op het Insula College die dag aan dit thema aandacht werd besteed, gaf werknemer op de school duidelijk te kennen dat dit niet te verenigen is met zijn geloofsopvatting. Omdat partijen op dit punt sindsdien slechts verder van elkaar verwijderd zijn geraakt en ook vanwege ontwikkelingen nadien, komt H<sub>3</sub>O tot de conclusie dat partijen niet meer met elkaar verder kunnen. Werknemer verzet zich tegen de gevraagde ontbinding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gebeurtenissen op paarse vrijdag kunnen worden beschouwd als het beginpunt van de situatie waarin partijen zich nu bevinden. Hoewel beide partijen op onderdelen een andere perceptie hebben van de gebeurtenissen op die dag (werd werknemer wel of niet geprovoceerd door leerlingen, was zijn actie op de regenboogvlag daadwerkelijk spugen of niet?), vast staat dat werknemer een hem aangeboden paars armbandje heeft geweigerd en vervolgens op verschillende momenten fel heeft gediscussieerd met zowel leerlingen als collega's. Die discussies gingen over de vraag hoe homoseksualiteit zich verhoudt tot de bijbel en het (christelijke) geloof. Werknemer heeft volgens zijn eigen verklaringen slechts verwezen naar delen van de bijbel, waaruit zou blijken dat dit zondig is en naar de hel leidt. In overgelegde verklaringen van anderen staat dat zijn gedrag en woorden hebben geleid tot commotie binnen de school. Was het bij deze gebeurtenissen op paarse vrijdag gebleven, dan hadden partijen elkaar wellicht nog weer kunnen vinden, mede gelet op het vrij lange dienstverband van werknemer. Zij hadden het gesprek met elkaar kunnen aangaan en goede afspraken kunnen maken om soortgelijke problemen in de toekomst te voorkomen. Nadien zijn de standpunten – en daarmee de verhoudingen – echter verhard. Werknemer is per 15 december 2022 geschorst en het is partijen daarna niet gelukt hun

verschil van inzicht te overbruggen. In de media zijn verschillende artikelen, waarvan enkele gekleurd en stemmingmakend, verschenen over het conflict, de aanleiding daarvan en de actuele houding van partijen daarin. Deze publiciteit is olie op het vuur geweest en heeft de tweespalt tussen partijen nog verder vergroot. De informatie die in de publicaties wordt gedeeld, is afkomstig van werknemer. De publiciteit en daarmee gepaard gaande verharding en onrust ligt aldus volledig in zijn invloedssfeer en niet in die van H<sub>3</sub>O. Naar het oordeel van de kantonrechter is het verschil van inzicht tussen partijen over op school al dan niet geoorloofde uitingen over geloofsopvattingen na paarse vrijdag onoverbrugbaar geworden en is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam ontwricht. Herplaatsing is geen reële optie meer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden onder toekenning van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 19-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2023:4489

**Zaaknummer:** 10363282 HA VERZ 23-16

**Rechters:** W.P.M. Jurgens

**Advocaten:** F. Scholten van Aschat-Zeldenrust en F.A. Verberk-Elich

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW