

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van arbeidsovereenkomst tussen een koster en kerk wordt afgewezen. De verstoring van de arbeidsrelatie is deels veroorzaakt doordat de kerk onzorgvuldig heeft gehandeld richting werknemer, met name rond het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, de mediation en de communicatie.*Feiten*

Werknemer is in 1993 als hulpkoster in dienst getreden van de christelijk-gereformeerde kerk van Drachten (hierna: CGK Drachten) en vervult sinds 1 september 2011 de functie van hoofdkoster voor 32 uur per week. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een verwijzing naar een instructie opgenomen dat in de beloning is voorzien in trouwdiensten, maar rouwdiensten met de familie door de koster worden verrekend. Vanaf het voorjaar van 2021 zijn er door de CGK Drachten met werknemer gesprekken gevoerd over de wijze waarop hij omgaat met zijn werkgever. In augustus 2021 is werknemer langdurig uitgevallen wegens fysieke beperkingen door een ongeval buiten de werksfeer. De werkzaamheden van werknemer zijn sinds zijn uitval grotendeels overgenomen door koster C. Op 4 april 2022 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen beide kosteren en de voorzitter van de CvB en de predikant, waarbij CGK Drachten aangaf de arbeidsovereenkomsten met de kosteren te willen wijzigen met betrekking tot de vergoeding voor de rouwdiensten. Tussen partijen is geen overeenstemming bereikt. Per e-mail van 16 april 2022 heeft de kerkenraad aan werknemer en C laten weten dat hun arbeidsovereenkomsten, functiebeschrijving en instructie eenzijdig zullen worden aangepast en er voor de inkomstenderving een overgangsregeling is. Op 29 april 2023 heeft een bespreking plaatsgevonden over dit e-mailbericht. Uit het gespreksverslag blijkt dat er tussen partijen discussie is ontstaan over de mogelijkheden van een werkgever om te komen tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst. In de maanden daarna is er overleg gepleegd tussen (de gemachtigden van) partijen. Dit heeft niet geleid tot overeenstemming. Werknemer geeft op 14 juni 2022 aan dat hij door het arbeidsconflict niet in staat is de afgesproken werkuren op therapeutische basis te verrichten. De bedrijfsarts heeft de CGK Drachten in de terugkoppeling van 29 augustus 2022 geadviseerd om mediation in te zetten. Per brief van 30 september 2022 heeft de gemachtigde van de CGK Drachten aan de toenmalige gemachtigde van werknemer laten weten dat de CGK Drachten wijziging van de arbeidsovereenkomst zou afdwingen via de rechter als werknemer niet wilde instemmen met de voorgestelde wijzigingen. Werknemer heeft uiteindelijk ingestemd met het wijzigen van de arbeidsovereenkomst. De kerkenraad heeft in het kerkblad op 15 december 2022 aan de gemeenteleden onder meer laten weten dat met de beide kosteren overeenstemming is bereikt.

over de aanpassing van de arbeidsovereenkomst aangaande de kosten die verband houden met het gebruik van de kerk alsmede dat de functieomschrijving is vernieuwd en het takenpakket nog zal worden vastgesteld. Werknemer heeft over dit bericht contact opgenomen met de plaatselijke predikant, dominee D, omdat dit bericht volgens hem niet klopte met de afspraken. Per brief van 23 december 2022 heeft de CGK Drachten aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven vanwege - kort gezegd - zijn gedrag gedurende de laatste maanden. Per e-mail van 16 maart 2023 heeft de heer E namens de kerkenraad aan de arbodienst laten weten dat werknemer geen medewerking aan mediation wilde verlenen. Per brief van 30 maart 2023 heeft de kerkenraad aan werknemer laten weten dat zij in haar vergadering van 22 maart 2023 unaniem heeft besloten er geen vertrouwen meer in te hebben dat de relatie tussen partijen kan worden hersteld. Het UWV heeft partijen laten weten dat er vanwege achterstanden niet tijdig kon worden beslist op de WIA-aanvraag. Op verzoek van de kerkenraad heeft prof. dr. H.J. Selderhuis, hoogleraar en oud-rector van de Theologische Universiteit in Apeldoorn, in juni 2023 aan de kerkenraad zijn kerkrechtelijke visie gegeven op de tussen partijen ontstane situatie. Vervolgens is Selderhuis ook in gesprek gegaan met werknemer, zonder dat er overeenstemming werd bereikt over het vervolg. Per brief van 4 juli 2023 heeft de kerkenraad aan werknemer laten weten dat zij een ontbindingsverzoek zal indienen bij de kantonrechter. CGK Drachten verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, e-grond en i-grond.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat tussen hen zowel een arbeidsrechtelijke als een kerkrechtelijke betrekking bestaat. Dit kerkrechtelijke aspect is echter niet van belang in deze procedure. De aan het primaire verzoek op de 'g-grond' ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden laten zich naar het oordeel van de kantonrechter abstraheren van de ziekte van werknemer. Dat betekent dat het opzegverbod, voor zover het ziet op deze redelijke grond, aan ontbinding niet in de weg staat. De kantonrechter komt tot de slotsom dat er momenteel sprake is van een verstoorde relatie tussen partijen. Deze verstoring is naar het oordeel van de kantonrechter deels veroorzaakt doordat de CGK Drachten onzorgvuldig heeft gehandeld richting werknemer, met name rond het wijzigen van de arbeidsvoorwaarden, de gang van zaken rond mediation en de communicatie richting de gemeente. Dat ook werknemer zelf - met name als het gaat om de manier waarop hij zijn mening kenbaar maakt - heeft bijgedragen aan het ontstaan van de verstoorde relatie blijkt voldoende duidelijk uit de gedingstukken. Toch kunnen deze vaststellingen niet leiden tot toewijzing van het verzoek. Ook op de e-grond en i-grond worden de verzoeken afgewezen. Uit het voorgaande volgt dat de arbeidsovereenkomst niet door de kantonrechter zal worden ontbonden. Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog het volgende. Omdat de arbeidsovereenkomst in stand blijft, zullen partijen samen moeten zoeken naar een oplossing van hun geschil. Het is gebruikelijk om deze zoektocht plaats te laten vinden onder begeleiding van een professionele mediator. Dit raadt de kantonrechter partijen ook ten sterkste aan. Een professionele mediator is een onafhankelijke en oordeelsvrije derde, die optreedt al procesbegeleider. Uitdrukkelijk wijst de kantonrechter erop dat niet alleen de CGK Drachten, maar óók werknemer

medeverantwoordelijk is voor het slagen van de mediation. Het is aan de CGK Drachten om op een zorgvuldige manier te communiceren met de gemeenteleden over de terugkeer van werknemer. Zoals hiervoor is overwogen geldt daarbij als uitgangspunt dat partijen de inhoud van communicatie vooraf onderling afstemmen. Tot slot hecht de kantonrechter eraan om uit te spreken dat er geen twijfel bestaat over de oprechte inzet van alle betrokkenen. De kantonrechter kan zich echter niet aan de indruk onttrekken dat de CGK Drachten zich onvoldoende gerealiseerd heeft welke eisen er op grond van het BW worden gesteld aan werkgevers, zoals het tijdig houden van functioneringsgesprekken, het serieus in overleg treden met een werknemer in plaats van het eenzijdig nemen van besluiten, het correct opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts en het bijhouden van een deugdelijk personeelsdossier.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:4083

Zaaknummer: 10599435 \ AR VERZ 23-50

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: N.E. van Uiter en R. Raven

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW