

## RECHTSPRAAK

***Docent heeft op Paarse Vrijdag mondeling en fysiek duidelijk gemaakt dat homoseksualiteit niet te verenigen is met zijn geloof en is daarin blijven volharden. Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op grond. Inbreuk op grondrechten (vrijheid van meningsuiting en godsdienst) gerechtvaardigd.***

*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 als docent-assistent. Op Paarse Vrijdag, een jaarlijkse actiedag op de tweede vrijdag van december waar leerlingen solidariteit met LHBTQIA+-ers kunnen tonen, heeft werknemer mondeling en fysiek duidelijk gemaakt dat de activiteiten van Paarse Vrijdag en homoseksualiteit niet te verenigen zijn met zijn geloof. Werknemer heeft een door leerlingen aangeboden paars armbandje geweigerd en vervolgens fel gediscussieerd met leerlingen over zijn beweegredenen. Ook heeft hij verwezen naar Bijbelteksten en heeft hij uitgelegd dat het een gruwel is in Zijn ogen [de ogen van God; toevoeging hof] dat mannen met mannen en vrouwen met vrouwen gaan. Voorts heeft hij gezegd dat mensen die deze gruwelen bewust blijven doen, in de hel kunnen belanden, heeft hij uitgelegd dat de Bijbel homoseksuelen als 'ziek' beschouwt en heeft hij in aanwezigheid van leerlingen een spuugbeweging gemaakt naar de regenboogvlag. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van H<sub>3</sub>O ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding. In hoger beroep betoogt werknemer dat het ontslag in strijd is met zijn recht op vrijheid van godsdienst en meningsuiting.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Herbai-criteria*

De uitingen van werknemer, zoals hierboven beschreven, vallen onder de vrijheid van meningsuiting en godsdienst zoals beschermd door het EVRM. Voor deze rechten geldt dat een beperking alleen toelaatbaar is indien deze is voorzien bij wet, noodzakelijk is in een democratische samenleving en een geoorloofd doel dient. Het EHRM heeft in het arrest *Herbai/Hongarije* verduidelijkt hoe deze vrijheden moeten worden toegepast in een arbeidsverhouding. Als er sprake is van een inmenging op de vrijheid van meningsuiting moet de rechter bij de beoordeling van de toelaatbaarheid van die inmenging de volgende factoren

meewegen: (1) de aard van de meningsuiting, (2) de motieven van de werknemer voor de uiting, (3) de schade die de werkgever door de uiting heeft geleden en (4) de zwaarte van de door de werkgever opgelegde sanctie.

### *Inmenging gerechtvaardigd*

Het hof is van oordeel dat het ontbindingsverzoek moet worden aangemerkt als een sanctie van H<sub>3</sub>O die een inmenging vormt op de vrijheid van meningsuiting en vrijheid van godsdienst van werknemer. Voor de beoordeling van de vraag of die inmenging toelaatbaar is, kijkt het hof naar de *Herbai*-criteria en naar de context waarin de uitingen door werknemer zijn gedaan. De motieven van werknemer voor zijn uitingen op Paarse Vrijheid zijn – kort gezegd – gelegen in zijn sterke geloofsbeleving en op het feit dat hij vindt dat hij het recht heeft zich te verdedigen tegen activistische leerlingen die hem – volgens werknemer – op agressieve wijze belaagden. Het hof is van oordeel dat het persoonlijk belang bij deze motieven onvoldoende gewicht in de schaal leggen in het licht van de andere, zwaarder wegende belangen die hier een rol spelen. Van werknemer mag in zijn functie als docent-assistent passende loyaliteit worden verwacht tegenover het Insula College. Voorts volgt uit de wettelijke verplichting uit hoofde van artikel 2.2 Wet voortgezet onderwijs 2020 dat de school een omgeving moet creëren waar leerlingen en personeel zich veilig en geaccepteerd weten, ongeacht verschillen in godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, afkomst, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid. De functie van werknemer brengt tevens mee dat hij door leerlingen als een symbool van gezag wordt gezien. Van werknemer mag worden verwacht dat hij ook bijdraagt aan een veilig schoolklimaat waar leerlingen en personeel zich geaccepteerd weten ongeacht, onder andere, hun seksuele geaardheid. Dat betekent dat werknemer zich op een respectvolle wijze tegenover deze leerlingen (en collega's) moet uiten. Daar past zijn handelen op Paarse Vrijdag niet bij. Het hof acht de wijze waarop werknemer zich op Paarse Vrijdag heeft geuit niet respectvol en niet proportioneel. De uitlatingen van werknemer zijn schadelijk voor het veilige schoolklimaat dat het Insula College voor haar leerlingen en medewerkers moet waarborgen. Voor de stelling dat werknemer zelf slachtoffer is geworden van agressieve bejegening door activistische leerlingen ontbreekt ieder concreet aanknopingspunt. Het hof beoordeelt de sanctie van het door H<sub>3</sub>O ingediende ontbindingsverzoek verder als proportioneel. Het hof acht begrijpelijk dat H<sub>3</sub>O, na haar vergeefse pogingen werknemer duidelijk te maken dat het gaat om de wijze waarop hij zijn geloofsuitingen heeft gedaan en bij volharding van werknemer in zijn standpunt, het vertrouwen verloor dat het aangaan van mediation tot een oplossing zou leiden en er geen vertrouwen meer in had dat werknemer in de toekomst in een soortgelijk geval zou afzien van het uiten van zijn geloofsovertuiging op een wijze die schadelijk is voor het door H<sub>3</sub>O te waarborgen veilige schoolklimaat. Daar is bijgekomen dat de verhouding tussen partijen is verhard door de publiciteit over het ontstane conflict, dat de onrust op en om de school is vergroot en dat deze verharding merkbaar in de invloedssfeer van werknemer ligt.

### *Conclusie*

Het hof is van oordeel dat de sanctie van ontslag weliswaar een inmenging vormt van de door

werknemer ingeroepen verdragsrechten, maar dat deze inmenging in dit geval gerechtvaardigd is. Er is sprake van een voldragen g-grond en herplaatsing ligt niet in de rede. Bekrachtiging van de beschikking van de kantonrechter volgt.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 03-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:1530

**Zaaknummer:** 200.332.109/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, H.J. van Harten en prof. mr. dr. A.R. Houweling

**Advocaten:** M.J.N. Vermeij en mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

**Wetsartikelen:** 8 EVRM, 9 EVRM en 7:66g lid 3 sub g BW