

## RECHTSPRAAK

***Gewijzigde christelijke visie op de doop leidt ertoe dat tussen een instelling op godsdienstige grondslag en werknemer een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Ontbinding op de g-grond.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2019 in dienst bij werkgeefster als begeleider C, met een loon van € 3.606 bruto per maand. Tot zijn werkzaamheden behoort onder andere het geven van huisgodsdienst. Werkgeefster is een instelling voor gehandicaptenzorg, die zorg verleent aan cliënten uit de reformatorische achterban. Werkgeefster heeft een bijbels geground identiteitsprofiel vastgesteld. Werkgeefster verlangt van de (ouders van) cliënten en haar medewerkers dat zij deze grondslag ten volle onderschrijven. Werkgeefster hanteert als beleid dat haar medewerkers aangesloten zijn bij een van de kerkgenootschappen die de Statenvertaling van de Bijbel gebruiken en de drie 'formulieren van enigheid' onderschrijven. In het sollicitatieproces is dit een wezenlijk onderwerp van gesprek. Werknemer heeft bij aanvang van zijn dienstverband de grondslag onderschreven. Werknemer heeft in de afgelopen jaren een gewijzigde overtuiging ontwikkeld wat betreft de christelijke visie op doop. Hij acht de gedeeltes uit de formulieren die de kinderdoop als juist voorstaan, in strijd met de Bijbel en kan deze dus niet langer onderschrijven. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de f-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de h- en i-grond.

*Oordeel**f-grond*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De primaire grond is geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van werkweigering door werknemer ten gevolge van een gewetensbezwaar. Weliswaar lijkt het erop dat werknemer minder actief een aanleiding voor een spontaan gesprek over de doop zal oppakken dan werkgeefster misschien wenst, maar van een weigering is geen sprake. Voor zover werkgeefster de arbeidsovereenkomst wil ontbinden om te voorkomen dat werknemer in gewetensconflict zou kunnen komen wanneer hij tijdens de huisgodsdienst over de doop zou moeten spreken, is dat niet de situatie van werkweigering wegens gewetensbezwaren die bedoeld wordt in artikel 7:669 lid 3 sub f BW.

*g-grond*

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 3 februari 2025 op de g-

grond. Partijen zijn tegenover elkaar komen te staan op een voor ieder van hen principieel en wezenlijk geloofsonderwerp. De standpunten zijn voor hen onverenigbaar. Uit de stukken en de opstelling ter zitting volgt dat werkgeefster onder geen beding verder kan en wil met werknemer, hoewel ze hem als zorgmedewerker en persoon waardeert. De duurzame en blijvende verstoring is daarmee gegeven. In de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) is bepaald dat het maken van onderscheid op grond van levensovertuiging verboden is, onder andere bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. In artikel 5 lid 2 Awgb is een uitzondering gemaakt voor een instelling op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag ten aanzien van personen die daar werkzaam zijn. Een dergelijke instelling mag onder bepaalde voorwaarden onderscheid maken. De kantonrechter is van oordeel dat deze uitzondering hier aan de orde is. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat het onderschrijven van de grondslag – waaronder de instemming met de volledige formulieren en de hele Heidelbergse Catechismus – en het uitdragen van die identiteit een wezenlijk beroepsvereiste is voor haar vaste werknemers. Nu vaststaat dat werknemer de grondslag niet meer volledig kan onderschrijven, is herstel van de verstoorde arbeidsverhouding niet te verwachten en kan van werkgeefster niet langer verlang worden verlangd de arbeidsrelatie met werknemer voort te zetten.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 02-01-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:212

**Zaaknummer:** 11369060

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** J. Eerbeek

**Wetsartikelen:** 7:671b BW en 7:669 BW