

UITSPRAAK

van de Commissie van Beroep voor het gereformeerd onderwijs (hierna: de Commissie), ingesteld op grond van artikel 52 en 53 van de Wet op het Voorgezet Onderwijs,

inzake:

S, appellante
gemachtigde: mevr. E.A.M. Akker Rijsman te Deventer,

tegen

STICHTING GEREFORMEERD VOORTGEZET ONDERWIJS *, verweerster
gemachtigde: mevr. mr. R.A. van der Velde-Buist, jurist te Zwolle.

I. PROCEDUREVERLOOP

1. Bij brief van 27 mei 2014 heeft appellante, als docent tekenen en handvaardigheid werkzaam op de vestiging te *, beroep ingesteld bij de Commissie tegen het besluit van verweerster d.d. 23 april 2014 om haar per 1 augustus 2014 te ontslaan.
2. Verweerster heeft, daartoe bij brief van 8 juni 2014 in de gelegenheid gesteld, een verweerschrift ingediend.
3. De mondelinge behandeling van het beroep heeft plaatsgevonden ter zitting van de Commissie d.d. 20 augustus 2014. Appellante is ter zitting verschenen met haar gemachtigde, mevr. E.A.M. Akker Rijsman, en de heer N. Namens verweerster zijn naast de gemachtigde, mevr. mr. R.A. van der Velde-Buist, verschenen dhr. J., voorzitter van het College van Bestuur, en de directeur van de vestiging.
4. Na afloop van de zitting is aan partijen medegedeeld dat de Commissie op een termijn van ten hoogste zes weken uitspraak zal doen.

II. FEITEN

Bij de beoordeling van het beroep wordt uitgegaan van de volgende vaststaande feiten.

1. Appellante is op 19 augustus 1996 als docent tekenen en handvaardigheid in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van verweerster.
2. Bij gelegenheid van haar benoeming, heeft appellante ingestemd met de benoemings-eisen, onder meer inhoudende instemming met de grondslag van de identiteit van de school alsmede de eis lid te zijn van één van de bij name genoemde kerken;
3. Op 4 februari 2014 heeft appellante haar leidinggevende mondeling medegedeeld dat zij haar lidmaatschap van de Gereformeerde Kerk Vrijgemaakt (GKV) had opgezegd. Appellante heeft deze mededeling bij brief van 20 februari 2014 schriftelijk bevestigd.
4. Op 13 februari 2014, 4 maart 2014, 13 maart 2014 en 20 maart 2014 hebben appellante en haar direct leidinggevend doorgesproken over de mededeling van appellante m.b.t. de opzegging van haar lidmaatschap van de GKV.

5. Bij brief van 3 april 2014 heeft verweerster appellante op de hoogte gesteld van haar voornemen appellante te ontslaan.
6. appellante heeft bij brief van 19 april 2014 haar zienswijze op het voorgenomen ontslag kenbaar gemaakt.
7. Bij besluit van 23 april 2014 heeft verweerster appellante per 1 augustus 2014 ontslagen vanwege het feit dat zij niet langer aan de benoemingseisen voldoet.

III. HET BEROEP

Appellante stelt zich op het standpunt dat het besluit van SVGO-ON om haar te ontslaan niet op goede gronden is genomen en dat verweerster de schade die zij daardoor lijdt dient te vergoeden. Appellante heeft ter onderbouwing van haar standpunt, zakelijk weergegeven, het volgende aangevoerd.

Er is in de kern sprake van discriminatie op grond van levensovertuiging. Verweerster wist dat appellante vanwege persoonlijke omstandigheden al jaren geen actief lid van de GKV meer was, maar samenkomsten van evangelische gemeenten bezocht. Verweerster is pas tot ontslag overgegaan op het moment dat zij haar lidmaatschap van de GKV officieel heeft opgezegd. Het op deze wijze vasthouden aan de formele eis van het lidmaatschap van één in de akte van benoeming genoemde kerken is onredelijk, zeker ook omdat verweerster blijkens een concept-identiteitsdocument voornemens is deze zogenaamde “kerkeis” niet langer leidend te laten zijn bij benoemingen van docenten. Appellante is actief lid van een christelijke gemeente en prima in staat om onderwijs te geven op een manier die geen afbreuk doet aan de doelstellingen van verweerster. De opzegging van het lidmaatschap van de GKV is overigens ook nog niet door de kerkenraad van de betreffende gemeente geaccepteerd.

Nu de discussie over het concept-identiteitsdocument nog gaande is en de tekst daarvan derhalve ook nog niet vaststaat, kan niet van appellante verlangd worden dat zij daar haar handtekening onder zet en kan een weigering om dat te doen niet dienen als grond voor ontslag.

Verweerster is niet zorgvuldig te werk gegaan bij het nemen van haar beslissing. Er is geen passende regeling geboden in de vorm van her- of overplaatsing of een andere vorm van compensatie van inkomstenderving, terwijl het gezien de omstandigheden niet gemakkelijk zal zijn voor appellante om een andere baan te vinden.

Bij het opstellen en verspreiden van de brief van 7 mei 2014, waarin de collega's van appellante zijn geïnformeerd over het ontslag van appellante, heeft verweerster de privacy en de eer en goede naam van appellante geschonden.

IV. HET VERWEER

Verweerster is van mening dat het beroep van appellante ongegrond is en heeft in dit verband, zakelijk samengevat, het volgende naar voren gebracht.

Er is in casu geen sprake van ongeoorloofd onderscheid op grond van godsdienst of levensovertuiging. De stichting van verweerster vindt haar bestaansrecht in de gereformeerde identiteit, zoals deze (onder meer) tot uitdrukking wordt gebracht in de drie Formulieren van Enigheid. Dit staat uitdrukkelijk vermeld in de statuten en in het geldende identiteitsdocument. Personeelsleden dienen lid te zijn van één van de in deze documenten genoemde gereformeerde kerken. Deze benoemingseis, die essentieel is voor het verwezenlijken van de doelstellingen van de stichting, staat ook met zoveel woorden op de akte van benoeming die door appellante is ondertekend. Verweerster hanteert haar beleid op dit punt consequent.

Verweerster is niet eerder tot ontslag overgegaan, omdat appellante er niet eerder blijk van gegeven had, dat zij de gereformeerde leer niet langer kon uitdragen.

Er is inderdaad sprake van een voorgenomen beleidswijziging op het gebied van de “kerkeis”, maar dat betekent niet dat de identiteit van de school wordt gewijzigd. Integendeel: het gaat juist om het verdiepen van de gereformeerde identiteit van de organisatie. Verweerster heeft gekeken naar mogelijkheden om appellante na opzegging van haar lidmaatschap van de GKV in dienst te houden op grond van het concept-identiteitsdocument. Haar handtekening onder dat document had als “escape” voor ontslag o.g.v. het geldende beleid kunnen dienen. Appellante heeft echter duidelijk aangegeven zich niet meer te kunnen herkennen in de gereformeerde identiteit voor het huidige beleid en daarom was er geen ruimte om haar op grond van de voorgenomen beleidswijziging in dienst te houden.

Verweerster heeft de vereiste zorgvuldigheid in acht genomen rond de ontslagprocedure. Er is met appellante overleg gevoerd over de inhoud van de brief van 7 mei 2014 en ze heeft vóór verspreiding ingestemd met de inhoud. Dat daarbij persoonlijke beweegredenen openbaar worden gemaakt is niet te vermijden. Van aantasting van privacy, eer of goede naam is geen sprake.

Aangezien de gereformeerde identiteit voor de hele organisatie geldt, was herplaatsing niet aan de orde. Wel is geïnformeerd naar vacatures op een evangelische school, zonder daarbij appellantes naam te noemen overigens. Ook is een outplacementtraject aangeboden.

Er zijn geen bijzondere omstandigheden op grond waarvan het ontslag van appellante onevenredig zware gevolgen heeft. Gezien het feit dat appellante een ervaren en bekwaam docente is, maakt zij voldoende kans een nieuwe baan te vinden. Haar leeftijd vormt hierin geen belemmering.

V. BEOORDELING VAN HET BEROEP

De Commissie overweegt het volgende.

Verweerster is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen genoemd in artikel 52 van de Wet op het Voorgezet Onderwijs (WVO). De Commissie is derhalve bevoegd kennis te nemen van het beroep, en aangezien het beroep tijdig is ingesteld door appellante, is zij in het beroep ontvankelijk.

Ter zitting heeft de Commissie appellante erop attent gemaakt dat de Commissie op grond van de toepasselijke cao niet bevoegd is een vergoeding toe te kennen, zodat haar daartoe strekkend verzoek reeds op formele gronden niet kan worden toegewezen. Appellante heeft vervolgens haar beroep beperkt tot de gegrondverklaring van haar bezwaar tegen het ontslag en haar verzoek tot toekenning van een vergoeding ingetrokken. De Commissie beperkt zich daarom hierna tot de vraag of het bezwaar van appellante tegen haar ontslag al dan niet gegrond is.

Ingevolge artikel 9.a.5 aanhef en negende lid van de toepasselijke CAO-VO kan opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd plaatsvinden op grond van (andere) met name genoemde gewichtige omstandigheden, die redelijkerwijs geacht moeten worden, met het oog op de belangen van de instelling en van het onderwijs, de mogelijkheid van voortzetting van de arbeidsovereenkomst uit te sluiten.

De gewichtige omstandigheden die verweerster heeft genoemd ter onderbouwing van haar besluit Dijksterhuis te ontslaan is, kort gezegd, het feit dat zij niet langer voldoet aan de be-

noemingseis dat zij lid is van één van de Gereformeerde kerken vrijgemaakt, Nederlands gereformeerde- of Christelijke gereformeerde kerken.

De vraag die ter beoordeling voorligt, is of de opzegging van het lidmaatschap van de GKV een gewichtige omstandigheid is, die de beëindiging van het dienstverband rechtvaardigt of dat in casu sprake is van discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging.

Op grond van artikel 1 lid 1 en artikel 5 lid 1 van de Algemene Wet gelijke Behandeling (Awgb) is onderscheid op grond van godsdienst of levensovertuiging bij het aangaan of beëindigen van een arbeidsverhouding verboden. Ingevolge artikel 5 lid 2 Awgb laat dit verbod onverlet de vrijheid van een instelling van bijzonder onderwijs om eisen te stellen aan de vervulling van een functie die, gelet op het doel van de instelling, nodig zijn voor de verwezenlijking van haar grondslag, waarbij deze verschillen niet mogen leiden tot onderscheid op grond van het enkele feit van politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksualiteit of burgerlijke staat.

De beoordeling of bepaalde eisen nodig zijn voor de verwezenlijking van de grondslag, de uitleg van dergelijke eisen van godsdienstige of levensbeschouwelijke aard, alsmede de beoordeling of in een concreet geval is voldaan aan dergelijke eisen komen in beginsel toe aan de instelling zelf.

De eis van het kerklidmaatschap is neergelegd in de statuten van verweerster. In die statuten staan de volgende benoembaarheidseisen voor het personeel genoemd: het van harte onderschrijven van de grondslag van verweerster en de uitwerking daarvan in het identiteitsdocument en het zijn van belijdend lid van één van de nader omschreven gereformeerde kerken (artikel 3A juncto artikel 1 en artikel 2). Tevens is in de statuten bepaald dat het niet langer voldoen aan deze benoembaarheidsvereisten grond is voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door middel van aanvaarding en ondertekening van de opeenvolgende akten van benoeming, heeft appellante onder meer verklaard een exemplaar van de statuten en het identiteitsdocument van verweerster te hebben ontvangen.

Door middel van de aanvaarding en ondertekening heeft appellante ook verklaard dat zij lid is van één van de in de statuten en de akte van benoeming genoemde gereformeerde kerken. De akte van benoeming vermeldt ook nog eens met zoveel woorden dat het niet langer lid zijn van één van de eerder genoemde kerken wordt aangemerkt als een grond voor ontslag en dat deze ontslaggrond een nadere precisering is van de gewichtige omstandigheid die de mogelijkheid van handhaving van het dienstverband uitsluit.

Hieruit volgt dat partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat het verlies van het lidmaatschap van de GKV leidt tot de opzegging van het dienstverband. De opzegging is dan ook de consequente toepassing van hetgeen in de statuten en de akte van benoeming staat vermeld en door appellante bij haar benoeming is aanvaard.

De vraag is vervolgens of de opzegging, niettegenstaande hetgeen partijen zijn overeengekomen, gelet op de omstandigheden van dit geval, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Verweerster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat haar beleid dat, kort gezegd, is gericht op handhaving van de gereformeerde identiteit van de school, op consequente en consistente wijze wordt gehanteerd.

De beslissing van verweerster om appellante te ontslaan nadat zij haar lidmaatschap van de GKV had opgezegd, terwijl verweerster al geruime tijd op de hoogte was van het feit dat appellante sinds enkele jaren niet meer betrokken was bij de GKV, maar diensten van evangelische gemeentes bezocht, getuigt naar het oordeel van de Commissie niet van inconsistentie in de handhaving van het door verweerster voorgestane benoemingsbeleid. In dat beleid wordt nu juist de “kerkeis” als maatstaf genomen en daaraan werd door appellante tot februari 2014 nog steeds voldaan. Voorts heeft verweerster naar het oordeel van de Commissie de vereiste zorgvuldigheid in acht genomen door een enigszins afwachtende houding aan te nemen t.a.v. wat er op dit gebied speelde bij appellante, temeer omdat het gaat om een werknemer met een lange staat van dienst. De Commissie laat hierbij tevens wegen dat verweerster naar haar oordeel voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij in eerste instantie geen reden had om te twifelen aan de bereidheid en het vermogen van appellante om de gereformeerde identiteit uit te dragen.

Het gegeven dat verweerster voornemens is om haar beleid inzake de benoemingsvereisten te wijzigen in die zin, dat het lidmaatschap van één van de genoemde gereformeerde kerken geen harde eis meer zal zijn, kan op zichzelf niet leiden tot het oordeel dat de opzegging naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Nog afgezien van het feit dat de invoering van het nieuwe beleid afhankelijk is van de goedkeuring van diverse partijen, blijft de binding aan de gereformeerde belijdenis ook onder het voorgenomen beleid één van de speerpunten van het personeelsbeleid: van medewerkers wordt verwacht dat zij de inhoudelijke grondslag van de school omarmen en actief uitdragen. Daarbij wordt uitdrukkelijk gerefereerd aan de drie Formulieren van Enigheid.

In dit verband is tevens van belang dat verweerster ook onderzocht heeft of het voorgenomen beleid ruimte bood appellante in dienst te houden. Verweerster is op grond van de met appellante gevoerde gesprekken tot de conclusie gekomen dat dit niet het geval is, omdat appellante zich, zoals zij ook ter zitting heeft verklaard, niet langer wil binden aan de gereformeerde belijdenis, zoals deze is verwoord in de drie Formulieren van Enigheid. Blijkens de stukken en het verhandelde ter zitting heeft appellante inhoudelijk uitdrukkelijk afstand genomen van de gereformeerde identiteit. Het opzeggen van haar lidmaatschap van de GKV in februari 2014 vormde daarvan het formele sluitstuk.

De Commissie constateert dat het geschil in casu in feite draait om een theologisch verschil van opvatting, dat de kenmerken vertoont van het verschil tussen het gereformeerde en het evangelische gedachtengoed. De Commissie heeft begrip voor de achtergrond van de beleving en de zienswijze van appellante in dezen. Zij verdedigt vurig haar eigen vernieuwde inzichten rond het christelijke geloof en de beleving daarvan. Echter zet zij zich daarbij af tegen het gereformeerde gedachtengoed en belijden en tegen de gereformeerde identiteit, terwijl zij met de kerkonttrekking dit onderstreept en na haar onttrekking op deze identiteit ook niet meer formeel aan te spreken is. De Commissie is van oordeel dat appellante in het onderhavige arbeidsrechtelijke geschil in alle redelijkheid niet van verweerster kan verlangen dat zij meegaat in een theologische opvatting die strijdig is met haar eigen grondslag en het daaruit voortvloeiend beleid, en derhalve strijdig is met de door verweerster uitgedragen en gehandhaafde identiteit.

De Commissie acht op grond van hetgeen hiervoor is overwogen evenmin aannemelijk gemaakt dat sprake is van verboden discriminatie. De op het gebied van het kerklidmaatschap

Zaaknummer: 2014/03

Datum uitspraak: 3 oktober 2014

gestelde eis verdraagt zich met de hiervoor genoemde bepalingen uit de Wagb en wordt consequent toegepast.

De Commissie is verder van oordeel dat verweerster bij de besluitvorming de zorgvuldigheid heeft betracht die van een goed werkgever verwacht mag worden

Zo heeft verweerster – overigens tot ontevredenheid van appellante – geïnformeerd naar passende vacatures op een evangelische school. Voorts is aan appellante een outplacementtraject aangeboden ten einde te trachten de consequenties van het ontslag voor haar te verzachten en haar te laten helpen bij het vinden van ander werk.

De Commissie ziet in de leeftijd en de persoonlijke omstandigheden van appellante in combinatie met de situatie op de arbeidsmarkt geen aanleiding voor het oordeel dat haar belang bij het behoud van haar dienstverband zwaarder dient te wegen dan het belang van verweerster bij het handhaven van haar beleid. De lengte van het dienstverband en de omstandigheid dat appellante goed heeft gefunctioneerd, maken dit niet anders.

De Commissie zal daarom het beroep ongegrond verklaren.

VI. BESLISSING

De Commissie:

- verklaart het door appellante ingestelde beroep tegen het haar betreffende opzeggingsbesluit van verweerster d.d. 23 april 2014 ongegrond.

Deze beslissing is gegeven op 3 oktober 2014 door mr. C.H. de Haan (voorzitter), mr. C. van der Boom en mr. J.L. Souman (leden), in tegenwoordigheid van mr. H.M.C.W. Mudde-Blom als ambtelijk secretaris.

mr. C.H. de Haan
voorzitter

mr. H.M.C.W. Mudde-Blom
secretaris

Afschrift verzonden op: