

RECHTSPRAAK

Vernietiging proeftijdontslag vanwege strijd met het (opzeg)verbod om onderscheid te maken op basis van politieke gezindheid. Toekenning transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Feiten

Partijen hebben een arbeidsovereenkomst gesloten waarbij werknemer per 1 december 2022 bij werkgeefster (hierna: de Stichting) in dienst zou treden als medewerker secretariaat. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd (één jaar) aangegaan, met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Het overeengekomen salaris bedroeg € 3.167,66 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 30 november 2022 is werknemer schriftelijk ontslagen, met als reden dat werknemer bij de sollicitatie(gesprekken) heeft nagelaten te vermelden dat hij fractiemedewerker was geweest voor de PVV-fractie in de gemeenteraad Rotterdam en dat de inhoud en het doel van de voor de PVV verrichtte werkzaamheden zich niet verenigen met de waarden en normen van de Stichting. Op 1 december 2022 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer (en zijn partner) en de directeur van de Stichting. De Stichting handhaaft het besluit tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt de opzegging te vernietigen wegens een ‘politiek ontslag’ en hem toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden onder verbeurte van een dwangsom. Hij verzoekt verder (bij wijze van voorlopige voorziening) de Stichting te veroordelen tot betaling van het loon vanaf 1 december 2022. Subsidiair, voor het geval de opzegging in stand blijft of alsnog ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, wordt verzocht een vergoeding toe te kennen van € 45.000. De Stichting verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- en g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter houdt het proeftijdontslag geen stand. Uit de ontslagbrief blijkt dat de nadruk is gelegd op het feit dat de politieke standpunten van de PVV haaks staan op de waarden die binnen de Stichting gelden en dat als werknemer wel openheid van zaken had gegeven de afweging daarover in zijn nadeel was uitgevallen. Hieruit volgt duidelijk dat het de politieke overtuiging van werknemer is geweest die de Stichting heeft doen besluiten hem te ontslaan. Het uitgangspunt bij een proeftijdontslag is dat het een werkgever - ook in de proeftijd - niet is toegestaan een werknemer te ontslaan in verband met zijn politieke overtuiging (artikel 7:681 lid 1 sub c BW in samenhang met de artikelen 1, 5 en 8 van de Algemene wet gelijke behandeling). Het proeftijdontslag wordt vernietigd, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Ten aanzien van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft de Stichting aangevoerd dat werknemer in de sollicitatieprocedure

heeft gelogen over zijn vorige werkgever (hij werkte niet voor de gemeenteraad maar voor de PVV-fractie) en hij heeft verzwegen dat die werkzaamheden al geëindigd waren. Daarnaast heeft hij gezwegen over een controverse die er in de voormalige PVV-fractie is ontstaan. Ten slotte heeft hij zich tijdens het gesprek op 1 december 2022 misdragen. Het verzoek tot ontbinding wordt toegewezen wegens een verstoorde arbeidsverhouding die samenhangt met het gedrag van werknemer tijdens het gesprek op 1 december 2022, waardoor van de Stichting in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst langer in stand laat. Dit gedrag kan echter niet worden losgezien van het daaraan voorafgaande handelen van de Stichting in casu het inroepen van het proeftijdontslag. Naast toekenning van een transitievergoeding van € 620,89 bruto acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 passend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:4211

Zaaknummer: 10289255 VZ VERZ 23-584 en 10377472 VZ VERZ 23-2527

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: M.J.P. Meeuwissen

Wetsartikelen: 7:652 BW; 7:681 lid 1 sub c BW, 1,5 en 8 AWGB, 7:673 BW; 7:671b lid 9 onder c BW