

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. Toewijzing billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2018 in dienst getreden bij Stichting Beheer Fractiegelden Denk Amsterdam (hierna: DENK) in de functie van fractiemedewerker. Op 9 december 2024 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Nadat partijen over en weer tijdens dit gesprek hun onvrede over enkele zaken kenbaar hadden gemaakt, heeft de stichting een mediationtraject voorgesteld, waarmee werknemer heeft ingestemd. Vervolgens hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Ook heeft discussie plaatsgevonden tussen partijen over een nieuw systeem van urenverantwoording en over de aard en omvang van het dienstverband. Vervolgens heeft werknemer een opmerking gemaakt over een fractievergadering waarin een islamitische collega zich mocht uitspreken, en een niet-islamitische collega niet. Vervolgens heeft DENK werknemer geïnformeerd dat hij niet meer het woord mocht voeren namens de fractie. Op 31 maart 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Tijdens het re-integratietraject heeft DENK werknemer op 4 juli 2025 op staande voet ontslagen. Hiertoe werd aangevoerd dat werknemer actief betrokken was bij een concurrerende politieke partij. Ook zou werknemer zich op zijn Bluesky-profiel hebben gedistantieerd van DENK. Ook zou werknemer de re-integratie hebben gefrustreerd door het re-integratieproces afhankelijk te stellen van arbeidsvoorwaarden. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Volgens werknemer betreft de uitlating die hij op Bluesky heeft gedaan een politieke uiting die losstaat van de arbeidsovereenkomst en heeft hij die op verzoek van DENK geplaatst. De tweede door de stichting aangevoerde reden betreft de vermeende betrokkenheid van werknemer bij een nieuwe politieke partij. Werknemer betwist dit en voert aan dat de partij nog niet is opgericht, maar dat het alleen gaat om een plan. Ook in dit verband wijst hij erop dat de stichting zelf heeft aangegeven dat zijn werkzaamheden voor de stichting losstaan van zijn politieke activiteiten als raadscommissielid. De derde reden, dat werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid aanwezig was bij Ketikoti en daarmee zijn herstel belemmerde, kan volgens hem evenmin een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt immers dat re-integratie pas kon plaatsvinden zodra de werkrelatie voldoende was hersteld, wat op dat moment nog niet het geval was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het nevenwerkzaamhedenbeding is zeer ruim opgesteld, werknemer zou geen enkele activiteit mogen ondernemen voor derden zonder toestemming

van DENK. De kantonrechter acht dat niet redelijk en te verstrekkend. Niet is gebleken dat werknemer zich zou hebben beziggehouden met het plannen van de oprichting van een nieuwe partij voor derden, en bovendien staat het hem vrij dat te doen. Wel had van werknemer mogen worden verwacht dat hij, mede gelet op zijn arbeidsongeschiktheid, DENK zou informeren. Uit de stukken volgt dat werknemer de re-integratie heeft gefrustreerd zonder geldige reden. Ook had werknemer moeten begrijpen dat zijn publieke distantiëring van DENK het vertrouwen in hem zou aantasten. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat het vertrouwen in werknemer is geschaad, zijn de omstandigheden niet zodanig zwaarwegend dat zij een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. DENK wordt veroordeeld een billijke vergoeding van € 5.758,56 te betalen. Hierbij speelt mee dat werknemer zijn baan is kwijtgeraakt. Gelet op de werkervaring van werknemer en de krappe arbeidsmarkt zijn er geen redenen om aan te nemen dat hij niet in staat zal zijn binnen een korte termijn andere inkomsten te verwerven. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen, omdat DENK dit al betaald heeft. DENK wordt in de proceskosten veroordeeld. Het op artikel 194 en 195 Rv gegronde tegenverzoek van werknemer tot inzage in onder meer zijn e-mailwisseling over de afgelopen jaren in verband met een afzonderlijke loonvorderingsprocedure, wordt afgewezen omdat het onvoldoende gespecificeerd is. De proceskosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9699

Zaaknummer: 11796728 EA VERZ 25-784 en 11866392 EA VERZ 25-1020

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: I.I. Feenstra en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW