

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Ontslag op staande voet kandidaat-Kamerlid van Denk is niet rechtsgeldig vanwege niet voldoen aan onverwijldheidsvereiste. Het staat werkneemster, gelet op eigen politieke carrière als partijleidster van Artikel 1 en de vrijheid van meningsuiting, vrij zich kritisch uit te laten over de politiek van Denk. Geen overtreding geheimhoudingsbeding of strijd met goed werknemerschap.

Feiten

De Stichting is op 25 november 2014 opgericht en is een stichting die personeelsleden in dienst neemt ter ondersteuning van de Tweede Kamerfractie van fractie X. De vereniging Politieke Beweging DENK (hierna: de Vereniging) is op 13 mei 2015 opgericht. Werkneemster is met ingang van 1 juni 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot en met 31 maart 2017) in dienst getreden van de Stichting in de functie van communicatieadviseur. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en relatiebeding opgenomen. Werkneemster heeft zich als kandidaat verkiesbaar gesteld voor het lidmaatschap van de Tweede Kamer voor Denk. Op 14 december 2016 is de Vereniging Artikel 1 opgericht. Op 24 december 2016 heeft werkneemster zich teruggetrokken als kandidaat-Kamerlid van Denk. Werkneemster heeft zich verkiesbaar gesteld voor het lidmaatschap van de Tweede Kamer voor Artikel 1 en was lijsttrekker voor die partij. Bij brief van 1 januari 2017, verzonden per e-mail van 3 januari 2017, heeft de Stichting werkneemster op staande voet ontslagen. In de brief van 1 januari 2017 wordt daarover onder meer vermeld dat werkneemster haar vertrek zonder overleg via de media kenbaar heeft gemaakt en zich negatief en onheus heeft uitgelaten. De Stichting verzoekt primair voor recht te verklaren dat werkneemster de arbeidsovereenkomst in strijd met de geldende opzegtermijn heeft opgezegd. Subsidair verzoekt de Stichting onder meer voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst met de opzegging door de Stichting wegens een dringende reden per 3 januari 2017 ten einde is gekomen. Daarnaast verzoekt de Stichting voor recht te verklaren dat werkneemster het geheimhoudingsbeding uit haar arbeidsovereenkomst heeft geschonden en haar te verbieden zich negatief en onheus over de Stichting en aan haar verbonden rechtspersonen uit te laten.

Oordeel

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Werkneemster meldt in de e-mail van 24 december 2016 slechts dat zij zich terugtrekt als

kandidaat-Kamerlid voor Denk. Van een ondubbelzinnige mededeling die erop gericht is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen is geen sprake. Het primaire verzoek wordt derhalve afgewezen. Het ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat niet aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan. Uit de brief van de Stichting aan werkneemster waarin het ontslag op staande voet wordt gegeven, verwijst de Stichting naar de gebeurtenissen van 24 december 2016, het negatief en onheus uitlaten in de media daarbij en overigens ook daarna, maar zonder tijdsaanduiding, het meermaals schenden van het geheimhoudingsbeding en ten slotte het benaderen van werknemers om zich aan te sluiten bij Artikel 1. Al deze feiten hebben zich – zo die al zijn gebeurd – voorgedaan op en kort na 24 december 2016. Het ontslag op staande voet is na meer dan een week gegeven. Goede redenen waarom de Stichting zo lang heeft gewacht met dit ontslag zijn door de Stichting niet gegeven. Van nader onderzoek, juridisch dan wel anderszins, is niet gebleken. Voor zover door de Stichting is betoogd dat haar in verband met de feestdagen enig respijt moet worden gegund, wordt de Stichting in dit betoog niet gevolgd. Ter terechtzitting is namens de Stichting verklaard dat er in de dagen na 24 december 2016 geen kerstreces was en het een ‘gewone’ werkweek betrof.

Geen schending geheimhoudingsbeding

Ook de verzoeken van de Stichting die gebaseerd zijn op overtreding van het geheimhoudingsbeding zijn niet toewijsbaar. Daarbij verdient allereerst aantekening dat het beding zoals dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen bijzonder vaag is geformuleerd. Het verbod om ‘mededelingen te doen van of aangaande bijzonderheden betreffende de Stichting van de werkgever of daarmee verband houdende’, biedt voor de werknemer weinig houvast. In de door de Stichting vermelde uitlatingen van werkneemster waarmee zij het geheimhoudingsbeding zou hebben overtreden, leest de kantonrechter een dergelijke overtreding bovendien niet. Daarbij wordt allereerst in aanmerking genomen dat het hier gaat om een werknemer die als kandidaat op de lijst staat voor de verkiezingen van de Tweede Kamer en die zich volledig in het politieke en daarmee publieke debat begeeft. Kritische opmerkingen en oordelen over Denk zijn in dat verband dan ook niet zonder meer als een overtreding van dit geheimhoudingsbeding te beschouwen, temeer niet nu niet Denk maar de Stichting haar werkgever is. Het staat werkneemster vrij, ook als ex-werknemer, zich kritisch uit te laten over de keuzes en denkbeelden van Denk, zeker tegen de achtergrond van haar eigen politieke carrière als partijleidster van Artikel 1 en de in de Grondwet verankerde vrijheid van meningsuiting. Bij het vorenstaande wordt nog in aanmerking genomen dat door werkneemster terecht naar voren is gebracht dat de door de Stichting voorgestane vereenzelviging tussen de Stichting enerzijds en Denk en de politieke beweging daarvan in brede zin anderzijds te ver gaat.

Geen strijd met goed werknemerschap

Voor zover de Stichting nog heeft gesteld dat werkneemster zich niet als goed werknemer heeft gedragen, wordt deze stelling verworpen. Allereerst geldt ook hier dat de door de Stichting voorgestane vereenzelviging tussen de Stichting en Denk niet wordt gevolgd. Daarbij

heeft verder tot uitgangspunt te gelden dat werkneemster iemand is die in het publieke debat in die periode een prominente plaats innam, vermoedelijk ook een van de redenen dat zij voor Denk op de kandidatenlijst terecht is gekomen. Dat werkneemster, die in de periode van verkiezingstijd vervolgens ervoor kiest om die kandidatenlijst te verlaten en een eigen partij begint, vervolgens media-aandacht genereert is onontkoombaar en kan werkneemster niet worden verweten. Dat werkneemster daarbij rekening heeft te houden met de belangen van de Stichting als haar werkgever is evident, maar dat werkneemster daarbij de grenzen is overgegaan, komt uit de door de Stichting gepresenteerde feiten en omstandigheden niet naar voren. Voor het opleggen van een verbod om zich negatief of onheus uit te laten is geen grond. Hiervan is tot op heden geen sprake geweest en er is thans ook geen aanleiding om te verwachten dat werkneemster dit zal doen, zodat reeds hierom een dergelijk verbod te ver gaat, nog afgezien van het feit dat het te algemeen geformuleerd is. De verzoeken van de Stichting worden afgewezen.

Toewijzing verzoeken van werkneemster

Met inachtneming van hetgeen hiervoor is overwogen, wordt vastgesteld dat het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet van 3 januari 2017 niet rechtsgeldig is. Dit brengt mee dat de Stichting jegens werkneemster schadeplichtig is geworden. De door werkneemster in dit verband berekende vergoeding van € 3699,07 bruto is door de Stichting niet bestreden. Datzelfde geldt voor de door werkneemster verzochte betaling van vakantiegeld en niet-genoten vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:2590

Zaaknummer: 5761155 EA VERZ 17-172

Rechters: E. Pennink

Advocaten: U. Karatas en A.C. Beijderwellen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW