

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag wegens discriminatie niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding van € 40.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is geboren in 1998 en is van Palestijnse afkomst. Tijdens zijn verblijf als vluchteling in Turkije heeft werknemer op 30 augustus 2023 met Speakap een arbeidsovereenkomst gesloten voor de functie van 'frontend engineer'. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar met ingang van 15 oktober 2023, met een proeftijd van een maand en de mogelijkheid van tussentijdse opzegging. Werknemer had in overleg met Speakap een vliegticket naar Nederland geboekt voor 19 oktober 2023. In verband met de gesloten arbeidsovereenkomst heeft Speakap een verblijfsvergunning voor werknemer als kennismigrant aangevraagd. De aanvraag is toegewezen. Werknemer heeft na de aanval van Hamas in Israël op 7 oktober 2023 circa 90 berichten op LinkedIn geplaatst, waarin hij het regime en de aanvallen van Israël bekritiseert. Op 10 oktober 2023 heeft op verzoek van Speakap via videobellen een gesprek plaatsgevonden. In de week na dit gesprek heeft werknemer nog circa 45 berichten op LinkedIn geplaatst, waarin hij zich in soortgelijke bewoordingen uitlaat over het Israël-Palestinaconflict. X heeft werknemer in een telefoongesprek op 17 oktober 2023 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met hem wordt beëindigd in de proeftijd wegens zijn op LinkedIn geplaatste berichten. Zij heeft dit bij e-mail van 17 oktober 2023 aan hem bevestigd. De verblijfsvergunning is ingetrokken. Werknemer is op 19 oktober 2023 naar Nederland gereisd en heeft daar asiel aangevraagd. Hij verblijft in een AZC. Op 10 juni 2024 heeft werknemer een werkvergunning gekregen. Hij heeft met ingang van 11 juni 2024 een nieuwe baan. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding ter hoogte van € 67.100 bruto, immateriële schadevergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Partijen verschillen van mening over de inhoud van de Prior-onboarding Call op 10 oktober 2023. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer is niet komen vast te staan dat Speakap hem in dat gesprek uitdrukkelijk heeft gevraagd om zijn berichten op LinkedIn aan te passen en hem daarbij heeft aangezegd dat hij niet in dienst zou kunnen blijven als hij dat zou weigeren. Dat is ook niet aannemelijk geworden, nu in de e-mail van 17 oktober 2023 van Speakap waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd, met geen woord is verwezen naar het eerder gevoerde gesprek, de daarin volgens Speakap gegeven waarschuwing en het negeren van die waarschuwing door werknemer. Verder is van belang dat het werknemer op grond van

de in de arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken uitdrukkelijk was toegestaan om ook voor persoonlijke doeleinden gebruik te maken van LinkedIn. Dat kan hem dus niet verweten worden. Het is begrijpelijk dat Speakap zo veel mogelijk probeert om het Israelisch-Palestijnse conflict buiten haar bedrijf te houden, maar uit de tekst van de opzegging blijkt onomwonden dat Speakap werknemer heeft ontslagen wegens zijn 'strong personal opinions expressed on LinkedIn'. Deze berichten betreffen uitsluitend de persoonlijke mening van werknemer over het conflict Israël-Palestina en raken zijn politieke gezindheid. De kantonrechter oordeelt daarom net als het College voor de Rechten van de Mens dat Speakap werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van zijn politieke overtuiging heeft gediscrimineerd. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.000 toegekend. Voor toewijzing van het afzonderlijk gevorderde bedrag aan immateriële schadevergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding, omdat in het toegekende bedrag aan billijke vergoeding compensatie voor immaterieel geleden schade is inbegrepen. Het verzoek om toekenning van de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:6954

Zaaknummer: 10849837 \ EA VERZ 23-1316

Rechters: A. Sissing

Advocaten: S.N. Arikan en R.A.J. Nieuwmans

Wetsartikelen: 7:672 BW