

RECHTSPRAAK

VPRO/werknemer

Billijke vergoeding van ruim € 154.000, transitievergoeding én immateriële vergoeding (€ 10.000) voor werknemer na ontbinding arbeidsovereenkomst op gezamenlijk verzoek van partijen (g-grond). Ernstig verwijtbaar handelen werkgever door journalistieke beginselen onvoldoende mee te wegen bij de beslissing tot uitzending van een item van een succesvol onderzoeksjournalist.

Feiten

Werknemer werkt bij VPRO als programmamaker H/onderzoeksjournalist. Binnen de journalistiek geldt de beroepscode van de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ) en de Leidraad van de Raad voor Journalistiek, die een uitwerking is van de Code van Bordeaux. Werknemer en de VPRO zijn in een arbeidsconflict geraakt. Op 10 november 2015 meldt werknemer zich ziek bij F. De bedrijfsarts ziet een verband tussen zijn uitval en de relatie met VPRO. In februari 2016 start de mediation. De mediator legt de mediation op 13 mei 2016 stil. Hierna voeren VPRO en werknemer zelf onderhandelingen. Omdat partijen er niet uitkomen, besluiten zij deze procedure te beginnen. Partijen hebben gezamenlijk verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Billijke vergoeding

Voor wat betreft de toekenning van een billijke vergoeding is het nodig dat aan de VPRO ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden toegerekend. Een dergelijke situatie doet zich hier naar het oordeel van de kantonrechter voor. Partijen vinden allebei dat de tussen hen ontstane onherstelbare vertrouwensbreuk terug te voeren is tot de uitzending van X van 13 juni 2015, en meer in het bijzonder tot de discussie over het fotorolletje. Voorafgaand aan de uitzending heeft tussen partijen een stevige inhoudelijke discussie plaatsgevonden over het wel of niet uitzenden van de tweede reconstructie die werknemer en B hadden uitgevoerd. C heeft, als eindredacteur van het programma X, besloten om de reconstructie niet op te nemen in de uitzending. Als belangrijkste argument heeft hij hiervoor destijds gegeven – en ook bij de mondelinge behandeling herhaald – dat hij de kwestie ‘journalistiek niet zo belangrijk’ vond. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer wordt beschouwd als een succesvol onderzoeksjournalist die zijn sporen heeft verdiend in de journalistiek. Wanneer een journalist van een dergelijk kaliber dringend en uiteindelijk zelfs bijna wanhopig duidelijk

probeert te maken hoe belangrijk het voor hem is dat door hem ontdekte informatie wordt uitgezonden, dan is de motivering dat het 'journalistiek niet zo belangrijk' is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. Gelet op het grote belang dat werknemer – met een beroep op deze beginselen – hechtte aan het uitzenden van het voor het ministerie van Defensie ontlastende materiaal, was naar het oordeel van de kantonrechter een zeer zorgvuldige wijze van omgaan met de kwestie geboden. VPRO heeft die zorgvuldigheid niet betracht. Als goed werkgever heeft zij de verantwoordelijkheid om vooraf na te denken over hoe zij met haar werknemers omgaat. De kantonrechter ziet, gelet op het ernstige verwijt dat VPRO gemaakt kan worden, aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Hiervoor zal de situatie vanaf 12 maart 2018 (datum einde arbeidsovereenkomst) moeten worden ingeschat. Derhalve moet worden aangenomen, zoals werknemer ook zelf aanvoert, dat het werknemer moet lukken binnen 15 maanden werk te vinden. Wordt uitgegaan van de verwachting dat werknemer in de eerste tien jaar in schaal G wordt ingedeeld, dan bedraagt de schade € 89.398,80. Verder moet er rekening mee worden gehouden dat werknemer na negen maanden ziekte en herstel, daarna een werkloosheidsuitkering van 70% van het WW-dagloon ontvangt. De totale schade is daarmee € 38.571,07 bruto. In navolging van de kantonrechter van de Rechtbank Limburg, zittingsplaats Maastricht, in zijn beschikking van 25 augustus 2017 (ECLI:NL:RBLIM:2017:8348), overweegt de kantonrechter dat de transitievergoeding is bedoeld als tegemoetkoming in de kosten van activiteiten om weer een baan te vinden en tevens in de verwachte inkomensschade. Zoals werknemer in dit verband heeft gesteld zal een derde deel van de transitievergoeding (= € 12.515,58 inkomensschade) van dit bedrag kunnen worden afgetrokken. Uiteindelijk resteert dan een schade van (afgerond) € 26.055 (€ 38.571,07 bruto - € 12.515,58). Dit bedrag zal meegenomen worden in de uiteindelijk te bepalen billijke vergoeding.

Immateriële schadevergoeding en immateriële vergoeding

In het algemeen zal slechts bij een in de psychiatrie erkend ziektebeeld in rechte het bestaan van geestelijk letsel kunnen worden vastgesteld, zie bijvoorbeeld HR 22 februari 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD5356. Gelet hierop ziet de kantonrechter onvoldoende grond om in de billijke vergoeding een component immateriële schadevergoeding te verdisconteren. Ondanks de afwijzing van de immateriële schadevergoeding blijft naar het oordeel van de kantonrechter wel ruimte over voor een immateriële vergoeding. Deze is gerechtvaardigd omdat tegenover het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever een immateriële genoegdoening dient te staan die geen punitief karakter heeft maar wel tot doel heeft in de concrete individuele omstandigheden van het geval recht te doen aan de omstandigheid dat door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever een eind komt aan de arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd was aangegaan. De vergoeding die dan wel wordt toegekend is een netto bedrag. De kantonrechter is van oordeel dat het optreden van de werkgever een vergoeding van € 10.000 netto, rechtvaardigt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 12 maart 2018 met toekenning van een transitievergoeding van € 37.546,75, billijke vergoeding te betalen van € 154.024,87 (€ 89.398,80 bruto + € 26.055,00 bruto + € 38.571,07 bruto) en € 10.000 netto aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:100

Zaaknummer: 6345854 UC VERZ 17-12665 MCE/30660

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: R.G. Prakke en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 6:106 BW