

RECHTSPRAAK

KRO-NCRV/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst onder toekenning additionele vergoeding, nu ontbinding KRO-NCRV in ernstige mate valt te verwijten. Voor hoogte additionele wordt aangesloten bij het Sociaal Plan, nu functie van werknemer ook zou vervallen, met oude kantonrechtersformule.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 1995 in dienst van KRO-NCRV, laatstelijk vervulde zij de functie van eindredacteur drama. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Omroep personeel 2015/2016 van toepassing. Een bijlage van de cao bevat een Sociaal Regeling (hierna: Sociaal Plan). In 2010 is de werkrelatie tussen werknemer en haar leidinggevende verstoord geraakt. Er heeft een mediationtraject plaatsgevonden. Werknemer heeft toen tijdelijk onder een andere leidinggevende gewerkt (de voormalig mediaredacteur) en werkte vanaf oktober 2014 weer onder haar oorspronkelijk leidinggevende. Werknemer heeft in juni 2015 een verzoek ingediend tot herweging van haar functie; hierover hebben zij en haar leidinggevende meermaals contact gehad. Hierna is in mei 2016 opnieuw mediation tussen werknemer en haar leidinggevende gestart. Eind 2015 heeft KRO-NCRV besloten tot een reorganisatie van de sectie Drama. In december 2016 is aan werknemer medegedeeld dat haar functie van eindredacteur drama per 1 januari 2017 zou komen te vervallen in het kader van de reorganisatie van de sectie Drama, dat werknemer met ingang van die datum boventallig zou worden verklaard en dat KRO-NCRV voor haar een sollicitatie had gepland voor de functie van producent drama. De vacature voor deze laatste functie is intern opengesteld op 13 december 2016. Werknemer heeft hierna meerdere e-mails uitgewisseld met onder meer de adviseur P&O en de voormalig mediaredacteur van KRO-NCRV. Op 18 januari 2017 heeft nog een mediationgesprek plaatsgevonden tussen werknemer en haar leidinggevende. Op 17 februari 2017 heeft werknemer te horen gekregen dat de mediation is stopgezet, omdat de arbeidsrelatie volgens KRO-NCRV te ernstig verstoord was geraakt en dat werknemer per direct was vrijgesteld van werk. Tevens is werknemer toen een conceptvaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband overhandigd. KRO-NCRV verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer voert verweer.

Oordeel

Wil een arbeidsovereenkomst op grond van de g-grond kunnen worden ontbonden, dan zal de verstoring in de arbeidsverhouding in beginsel duurzaam moeten zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is hier sprake van. Ook werknemer lijkt zich er naar het oordeel van de kantonrechter bij te hebben neergelegd dat sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding. Nu, mede gelet op de over en weer ingenomen standpunten, ook herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van de g-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van KRO-NCRV – nu het feit dat de arbeidsverhouding te ernstig verstoord is geraakt om te laten voortduren grotendeels het gevolg is van haar handelswijze – zodat werknemer een billijke vergoeding toekomt (art. 7:671b lid 8 sub c BW). Vaststaat dat werknemer bij e-mail van 12 april 2016 het vertrouwen in haar leidinggevende heeft opgezegd. KRO-NCRV heeft toen gehandeld zoals van een goed werkgever verwacht mag worden en heeft een mediationtraject in gang gezet. Klaarblijkelijk was KRO-NCRV van mening dat de gemankeerde arbeidsverhouding tussen werknemer en haar leidinggevende nog te repareren viel en had KRO-NCRV nog voldoende vertrouwen in werknemer. Dat zij dat vertrouwen ook nog had op 13 december 2016 blijkt wel uit de toen aan werknemer gedane mededelingen dat zij kon solliciteren op de functie van producent drama, dat de KRO-NCRV zich zou inspannen om het mediationtraject weer op te starten en dat werknemer zo nodig, wanneer de sollicitatie op niets zou uitlopen, een beroep zou kunnen doen op het sociaal plan. Het vertrouwen was ook medio 2017 nog aanwezig. Het is dan ook niet te begrijpen, mede nu werknemer in die periode gewoon gewerkt heeft, waarom KRO-NCRV op 28 maart 2017 geconcludeerd heeft dat de arbeidsverhouding te ernstig verstoord is geraakt om deze te kunnen continueren. KRO-NCRV is er dan ook debet aan dat de arbeidsrelatie uiteindelijk zodanig verstoord is geraakt dat het van haar niet gevegd kan worden deze te laten voortduren. Heeft de handelswijze van KRO-NCRV naar het oordeel van de kantonrechter dan ook in belangrijke mate bijgedragen aan het feit dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig verstoord is geraakt, daarentegen is de bijdrage van werknemer daarin van veel mindere betekenis. KRO-NCRV heeft dan ook ernstig verwijtbaar gehandeld en werknemer komt een billijke vergoeding toe. Naar het oordeel van de kantonrechter dient, zoals door werknemer is bepleit, voor de bepaling van de hoogte van de billijke vergoeding aansluiting gezocht te worden bij de vergoedingen die werknemer als boventallig verklaarde werknemer op grond van het sociaal plan zouden zijn toegekomen. Nu de door werknemer overgelegde berekening hiervan verder niet is betwist, komt aan werknemer toe een vergoeding van € 196.435,34 vermeerderd met enkele bedragen voor het inwinnen van advies.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2017:6856

Zaaknummer: 6104815 ME VERZ 17-132

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: R.G. Prakke en A.A. de Jong

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 onder a BW, 7:671b lid 8 sub c BW en 7:669 lid 3 onder g BW