



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Journalist verzint bronnen en wordt op staande voet ontslagen

Dagblad Trouw komt er na een interne melding achter dat een journalist die sinds 2007 – naar tevredenheid – bij het blad in dienst is het niet te nauw heeft genomen met de waarheid in zijn recent verschenen artikelen. Na onderzoek en gesprekken met werknemer ontslaat Trouw hem op staande voet met als dringende reden het op ernstige wijze schenden van de journalistieke integriteit. Werknemer is het er niet mee eens en wendt zich tot de rechter.

Wat was er aan de hand?

Werknemer is in 2007 bij Trouw (verder te noemen ‘werkgever’) in dienst getreden als verslaggever. Hij behandelt politiek gevoelige onderwerpen als mensenhandel, jihadisme en probleemwijken.

In november 2014 wordt werkgever er door een andere werknemer op gewezen dat artikelen van werknemer niet waarheidsgetrouw zouden zijn. Werkgever doet daarop, onder meer door middel van een internet- en sociale mediacheck, onderzoek naar de vindbaarheid van in recente artikelen als bron opgevoerde personen. De uitkomst is dat deze personen niet traceerbaar zijn. Het onderzoek wordt nogmaals uitgevoerd, bovendien wordt een aantal andere artikelen van werknemer gecontroleerd. De bronnen uit deze artikelen blijken evenmin digitaal traceerbaar. Werknemer wordt in een gesprek geconfronteerd met de resultaten van het onderzoek. Afgesproken wordt het gesprek een paar dagen later voort te zetten. In de tussenliggende paar dagen doet werkgever uitgebreid onderzoek naar de vermeende bronnen. Ook wordt ter vergelijking eenzelfde bronnenonderzoek gedaan naar artikelen van andere werknemers. Dit nader onderzoek bevestigt de eerdere conclusie dat werknemer bronnen heeft verzonnen.

In het tweede gesprek geeft werknemer toe twee bronnen verzonnen te hebben, maar de rest zou bestaan en met hem hebben gesproken. Aan het eind van dit gesprek ontslaat werkgever werknemer op staande voet met de hiervoor vermelde dringende reden. Werknemer wendt zich tot de kantonrechter en vordert wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Hij is van mening dat werkgever onzorgvuldig en oncontroleerbaar onderzoek heeft gedaan, en dat bovendien het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden.



arbeidsrecht

Wat vindt de rechter?

Het is in beginsel aan de werkgever de aanwezigheid van een geldige dringende reden te stellen en bewijzen. Van de werknemer kan daarop weer een voldoende gemotiveerde betwisting worden verlangd.¹

De rechter is van mening dat niet aannemelijk is geworden dat het onderzoek onzorgvuldig en niet-controleerbaar is uitgevoerd. Werkgever heeft werknemer laten weten welke artikelen en namen onderzocht zouden worden en heeft ook de onderzoeksmethode uitgelegd aan werknemer. Dat het beginsel van hoor en wederhoor zou zijn geschonden is ook niet aannemelijk gemaakt, nu werkgever twee gesprekken met werknemer heeft gevoerd, met een aantal dagen ertussen. Werknemer heeft dus de tijd gekregen zich te beraden op een reactie.

Werknemer heeft vervolgens in die gesprekken geen redelijke verklaring gegeven voor hetgeen uit het onderzoek naar voren is gekomen. Ook in de procedure heeft hij daarvoor geen redelijke verklaring naar voren gebracht. Bovendien heeft hij in een van de gesprekken met zijn werkgever toegegeven dat hij bronnen heeft verzonnen.

Oordeel

Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij bevoegd was de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen wegens een dringende reden. Ook aan de overige vereisten voor een geldig ontslag op staande voet is voldaan. De rechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling en loondoorbetaling dan ook af.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBAMS:2014:9379**

¹ HR 27 september 1996, JAR 1996/217