

## RECHTSPRAAK

***Werknemer op staande voet ontslagen vanwege vermeende in strijd met de waarheid geschreven werkuren en onvoldoende bereikbaarheid bij calamiteiten. Handelen werknemer ernstig verwijtbaar, ontslag terecht gegeven. Gefixeerde schadevergoeding van € 3.091 aan werkgever toegekend.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2018 in dienst bij werkgever, een bedrijf dat handelt in mobiliteitsoplossingen, zoals liften, roltrappen en rolpaden. Werkgever werkt sinds november 2019 met Orona-link (O-link) als tijdschrijfsysteem. Dit is een applicatie die werkt op basis van *real time* registratie. Aan het begin van de dag moet de knop 'Work start' worden ingedrukt en aan het eind van de dag 'Work finished'. Daarnaast moet voor elke afzonderlijke opdracht aan het begin 'start JOB' en aan het eind 'close JOB' worden ingedrukt. De auto van de zaak waarin werknemer rijdt, is uitgerust met een C-tracksysteem waarbij te zien is hoe laat het voertuig op welke locatie is. Voor de uitbetaling van de gewerkte uren aan de werknemers maakt werkgever vanaf 7 juni 2021 gebruik van een digitale urenlijst die gekoppeld is aan de data van O-link. Werknemer moet nog wel dagelijks in de Worksheetsapplicatie het overzicht van de geregistreerde tijd accorderen. Werknemer kan wijzigingen voorstellen die dan door zijn leidinggevende goedgekeurd moeten worden. Werknemer heeft bij brief van 2 februari 2021 een officiële waarschuwing ontvangen vanwege onder meer het meerdere malen onbereikbaar zijn tijdens werk. Bij brief van 6 juli 2021 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij onder meer in strijd met de waarheid werkzaamheden zou hebben geschreven. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, omdat geen sprake zou zijn van een dringende reden. Bij tegenverzoek verzoekt werkgever de betaling van € 3.091 aan gefixeerde schadevergoeding.

*Oordeel*

Werkgever heeft de gegevens uit het C-tracksysteem, de door werknemer ingevulde urenlijsten en de gegevens uit O-link over de volgende perioden overgelegd, te weten twee weken in 2020 en vier weken in 2021. Met werkgever is de kantonrechter van oordeel dat hieruit blijkt dat de werknemer in deze onderzochte perioden structureel meer uren heeft geschreven dan feitelijk verricht. Werkgever heeft een korte analyse gegeven met de werktijden en de geschreven uren. Daaruit volgt dat werknemer op drieëntwintig van de dertig werkdagen (zes onderzochte weken) meer tijd, namelijk totaal 23,5 uur, heeft geschreven dan

hij daadwerkelijk heeft gewerkt. Zo blijkt dat werknemer in zijn urenregistratie noteert dat hij eerder begint en later eindigt dan volgens het C-trackstelsel van zijn auto. Voorts is niet weersproken dat werknemer regelmatig langer pauzeert tijdens de lunch dan de overeengekomen dertig minuten. Dat werknemer in die tijd bij zijn moeder langsgaat en mogelijk zorgtaken voor haar uitvoert, doet daaraan niet af. Hij heeft dat niet voorafgaand bij de werkgever gemeld. Ook het tussentijds beëindigen van een werkopdracht gebeurt niet nauwkeurig. Onweersproken is gesteld dat het gevolg van deze onjuiste urenregistraties is dat werknemer meer salaris uitbetaald krijgt, maar ook dat klanten van werkgever worden benadeeld omdat zij vaak worden gefactureerd op basis van de urenregistratie van werknemer. Het verweer van werknemer dat hij niet eerst is gewaarschuwd voor de onjuiste urenregistratie gaat niet op. Hoewel werkgever daarvoor had kunnen kiezen, heeft hier te gelden dat werknemer moeilijk bereikbaar was om een afspraak mee te maken. Bovendien mag van een werknemer verwacht worden dat hij het belang begrijpt van een correcte tijdregistratie. Tegen de bevindingen van werkgever heeft werknemer onvoldoende concreet inhoudelijk verweer gevoerd. Er wordt geen verklaring gegeven waarom een eerdere begintijd en een latere eindtijd worden geregistreerd. Evenmin wordt uitgelegd waarom een pauze van anderhalf uur wordt genoten, behalve dan de mededeling dat hij regelmatig naar zijn moeder ging. Voorts heeft werkgever als (mede)ontslaggrond gesteld dat werknemer regelmatig niet beschikbaar was voor niet-planbare werkzaamheden (spoedopdrachten) en dat er dan geen contact te krijgen was met werknemer of dat hij doorverwees naar een collega. Hiervoor is hij eerder op 2 februari 2021 officieel gewaarschuwd. Werknemer heeft als verweer aangevoerd dat hij ook recht heeft op pauze en niet continu beschikbaar hoeft te zijn. De kantonrechter begrijpt dat werknemer recht heeft op pauze en dat erkent werkgever ook, maar de functie van werknemer vergt ook enige flexibiliteit ingeval van noodsituaties. Werkgever kan in zo'n geval verlangen dat werknemer in ieder geval de telefoon opneemt, ook tijdens een pauze die werknemer zelf heeft ingepland, om vervolgens te kunnen overleggen of de pauze (later) wordt voortgezet. Op 4 juni 2021 heeft werknemer werkgever compleet genegeerd en pas na zijn pauze contact opgenomen, terwijl er daadwerkelijk een spoedsituatie gaande was, omdat er personen in een lift vastzaten. Werkgever heeft vervolgens de brandweer moeten inschakelen, hetgeen kosten met zich heeft gebracht. Werknemer is eerder op de slechte bereikbaarheid aangesproken, nu worden dezelfde verwijten gemaakt. Dat er geen evaluatie heeft plaatsgevonden doet daaraan niet af. Zodoende is met voldoende mate van zekerheid komen vast te staan dat werknemer herhaaldelijk in strijd met de waarheid gewerkte uren heeft ingeboekt en (indirect) heeft laten uitbetalen en onvoldoende bereikbaar was om op calamiteiten ingezet te kunnen worden met als gevolg (reputatie)schade voor de werkgever. Gelet op het solistische werk van werknemer en de mate van vrijheid die daarbij komt kijken moet werkgever kunnen vertrouwen op de urenregistratie van de werknemer. Daarnaast is inherent dat werknemer in ieder geval telefonisch bereikbaar moet zijn voor calamiteiten, ook tijdens een eventuele pauze. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van de werknemer in onderling verband beschouwd ernstig verwijtbaar is, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en dat het gegeven ontslag op staande voet op 6 juli 2021 rechtsgeldig is gegeven.

De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Aan werkgever wordt een gefixeerde schadevergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2022:9224

**Zaaknummer:** 9432455 \ RP VERZ 21-50560

**Rechters:** N.F.H. van Eijk

**Advocaten:** S. Ramautar en M.C.G. van Essen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW