

## RECHTSPRAAK

***Berusting werknemer in gegeven ontslag. Toekenning van loonvorderingen wegens gebrekkige administratie werkgever, gefixeerde schadevergoeding (€ 4.499,36) en transitievergoeding (€ 613,35).****Feiten*

Werknemer is op 5 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever als HR-medewerker tegen een salaris van € 20,37 bruto per uur op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd. De moeder van werknemer was HR-directeur. In februari 2023 meldt de HR-directeur zich ziek. Tussen werknemer en de CFO vindt op 13 april 2023 een gesprek plaats over de door werknemer gemaakte uren. Per e-mailbericht vraagt de CFO aan werknemer een inhoudelijke urenonderbouwing voor de maand maart 2023 voor 17 april 2023 aan te leveren. Werknemer overlegt geen urenonderbouwing. Op 19 april stuurt de CFO werknemer een e-mail waarin duidelijk wordt dat goedkeuring is verleend voor 26 uren over de maand maart 2023 en dat werknemer geen uren voor werkgever meer hoeft te maken. Werknemer verzoekt om betaling van achterstallig loon. Werkgever verzoekt op zijn beurt onder meer betaling van het te veel betaalde loon.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen discussiëren over de door werknemer gemaakte uren. Van de door werknemer gestelde 73 uur is 26 uur daadwerkelijk betaald. Volgens werkgever kan werknemer onmogelijk zoveel uur hebben besteed aan de werkzaamheden die hij heeft verricht. Het ligt op de weg van een werkgever een systeem in te richten voor de werknemer om zijn uren te kunnen (laten) registreren. Vaste rechtspraak geeft aan dat indien zo'n systeem ontbreekt of als de urenadministratie van de werkgever onbruikbaar of onduidelijk is, kan worden uitgegaan van de urengegevens van de werknemer. Vaststaat dat werknemer de uren heeft bijgehouden en de uren over de maanden juli 2022 tot en met februari 2023 door de HR-directeur zijn goedgekeurd en uitbetaald. Werkgever had geen systeem voor een deugdelijke urenregistratie en heeft het vermoeden dat de door werknemer aangevoerde uren in maart 2023 onjuist zijn. Hiertegen heeft werkgever echter te weinig ingebracht, er ontbreekt een voldoende onderbouwing van de betwisting door werkgever, zoals bijvoorbeeld een concrete betwisting welke gewerkte uren niet kloppen. Voor een loonvordering over de periode 1 tot en met 19 april 2023 doet werknemer een beroep op het vermoeden van de arbeidsomvang. In april 2023 heeft werknemer drie maanden gewerkt, zodat minder verrichte arbeid niet in de weg staat aan een loonvordering. Ter discussie staat

ook of werknemer op staande voet is ontslagen. De mededeling van de CFO dat werknemer geen verdere uren meer hoefde te besteden voor werkgever mocht worden opgevangen als een ontslag op staande voet. Dit blijkt onder meer uit het feit dat verdere werkzaamheden niet zouden worden goedgekeurd totdat overeenstemming is bereikt over de gewerkte uren over de maand maart 2023 en werknemer afgesloten werd van zijn account. Ook is geen mededeling gedaan over een mogelijke op non-actiefstelling of schorsing. Het volgende contactmoment tussen partijen vond pas plaats op 5 mei 2023 per brief van de gemachtigde van werknemer. Nu werknemer berust in het onterecht gegeven ontslag, staat vast dat de arbeidsovereenkomst op 19 april 2023 is geëindigd. Gelet op voorgaande maakt werknemer aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding (€ 4.499,36) en een transitievergoeding (€ 613,35).

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2023:17007

**Zaaknummer:** 10568201

**Rechters:** S.M. Westerhuis-Evers

**Advocaten:** J.P.N. de Wit en R.A.J. Nieuwmans

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 7:628 BW, 7:610b BW, 7:677 BW en 7:673 BW