

RECHTSPRAAK

werknemer/Kone B.V.

Het onterecht schrijven van reis- en werktijden terwijl werknemer wist dat dit in strijd was met de regels, levert ernstige verwijtbaarheid op. Ontslag op staande voet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 25 november 2013 in dienst getreden bij Kone, laatstelijk in de functie van servicemonteur. Servicemonteurs bij Kone werken als buitenmedewerker met een grote zelfstandigheid, waarbij zij doorgaans vanuit hun huis vertrekken naar de eerste werkplek van de dag en na hun laatste arbeid weer naar hun huis gaan. Tussen werknemer en zijn toenmalige direct leidinggevende bij Kone heeft een discussie plaatsgevonden over de vraag welke uren gedurende een consignatiedienst gelden als gewerkte uren. Kone maakt gebruik van een Voertuig Locatie Systeem (hierna: 'VLS'), waarmee registratie plaatsvindt van de vertrek- en aankomsttijden, de reisduur en de bestemming van de voertuigen. Op 25 juli 2008 is werknemer er per e-mail op gewezen dat de knop van het VLS niet in de juiste positie stond en dat hij dit onmiddellijk moest aanpassen. Op 24 september 2018 heeft Kone aan werknemer een 'officiële waarschuwingsbrief' gezonden in verband met het niet volgen van de Koneprocedures en -regels betreffende het verzuimreglement (waaronder de bereikbaarheidseis tijdens ziekteverzuim), het tijdig en compleet insturen van de dagrapportages en het gebruik van het VLS. Op 1 november 2018 is werknemer door Kone op staande voet ontslagen, omdat werknemer reistijd en werktijd schrijft, waar hij geen recht op heeft. Per 18 maart 2019 is werknemer bij een andere werkgever in dienst getreden. Werknemer verzoekt onder meer om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Anders dan werknemer betoogt, geeft de Arbeidstijdenwet alleen regels over rusttijden en niet over de vergoeding van wat in die wet als arbeidstijd wordt aangemerkt. Kone mocht dus andere regels hanteren voor de vergoeding van deze uren en werknemer had zich aan deze regels moeten houden. Het feit dat werknemer een andere overtuiging had, doet daar niet aan af. Hoe Kone erover dacht, was werknemer bekend. De kantonrechter is van oordeel dat het op de weg van werknemer had gelegen, als goed werknemer, om elders navraag te doen, bijvoorbeeld bij een vakbond, als hij vraagtekens bleef houden bij de juistheid van het standpunt van Kone. In plaats daarvan is werknemer echter, ondanks het feit dat hij zich er bewust van was dat Kone een ander standpunt had en een ander beleid hanteerde, eenzijdig doorgegaan met het schrijven van werktijd vanaf het moment van oproep, terwijl hij daar

bovendien niet duidelijk over is geweest naar Kone. Kone heeft erop vertrouwd en mocht er – zeker na de eerdere waarschuwingen – op vertrouwen dat werknemer zich (voortaan) aan de regels van Kone zou houden en dat zij dit niet behoefde te controleren. Daarbij komt dat er geen discussie over is geweest dat de reistijd bij gewone diensten (niet-consignatiediensten) vanaf het moment van vertrek vanaf het woonadres geschreven moet worden, en niet eerder. Meer in het algemeen blijkt uit de door Kone overgelegde stukken dat de tijdstippen die werknemer noemt in zijn rapportages herhaaldelijk niet overeenstemmen met de vertrek- en aankomsttijden zoals die blijken uit het VLS en dat dit niet alleen de aanvangstijden van de dienst betreft. Werknemer heeft de juistheid van de overgelegde timesheets en de uitdraaien niet betwist. Gelet hierop kon van Kone redelijkerwijze niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en is het ontslag op staande voet dus terecht gegeven. Hoewel een dringende reden niet zonder meer samenvalt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op. Immers, die feiten en omstandigheden zijn van dien aard dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van de werknemer dat, mede gezien de voorbeelden genoemd in de wetsgeschiedenis, als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Dat betekent dat de transitievergoeding niet verschuldigd is en het verzoek van de werknemer zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-05-2019

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2019:4378

Zaaknummer: 7439295 RP VERZ 19-50001

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: M.M.C. Roos en J.L.R. Kenens

Wetsartikelen: 7:677 BW