

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van onder werktijd online gokkende werknemer is rechtsgeldig gegeven. Werknemer was bekend met het computerbeleid en de sancties bij niet-naleving. Geen recht op financiële vergoedingen.*Feiten*

Werknemer is op 2 maart 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Maverick Valves Manufacturing HQ B.V. (hierna: MVM) tegen een brutomaandsalaris van € 2.915. Volgens artikel 18 van zijn arbeidsovereenkomst maken de ‘*Employee Rules of Conduct*’ en de ‘*Computer, e-mail and internet usage policy*’ onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst. In laatstgenoemd document is opgenomen dat alleen zakelijk gebruik van de computers is toegestaan en dat het spelen van games, het bezoeken van ongepaste websites zoals goksites en persoonlijk gebruik expliciet is verboden. Ook is opgenomen dat handelen in strijd met dit of een ander reglement kan leiden tot disciplinaire acties zoals (onmiddellijk) ontslag. Op 16 juni 2023 heeft de managing director aan werknemer geschreven dat hij werknemer onder werktijd heeft zien gokken, dat dit niet wordt geaccepteerd en dat hij om die reden op staande voet is ontslagen. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt financiële vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. MVM heeft een dringende reden. Volgens haar computerreglement dat, naar onweersproken is, onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, is het met gebruikmaking van de internetverbinding van MVM bezoeken van goksites niet toegestaan en kan dit resulteren in onmiddellijk ontslag. MVM heeft gesteld dat zij bij aanvang van het dienstverband het computerreglement met werknemer heeft besproken en aan hem ter hand heeft gesteld. Dat werknemer een exemplaar heeft ontvangen blijkt uit het op 2 maart 2022 door hem ondertekende exemplaar van dat reglement. Werknemer betwist weliswaar dat de inhoud van het reglement met hem is besproken, maar heeft zelf een exemplaar daarvan in het geding gebracht. Gelet hierop en op de omstandigheid dat hij slechts ruim een jaar eerder bij zijn indiensttreding het reglement ontving en voor kennisname daarvan heeft getekend, wordt verondersteld dat hij van de inhoud daarvan, althans van het verbod om gok- en gamesites te bezoeken en de sanctie die daarop werd gesteld, op de hoogte was. Werknemer is ontslagen nadat was gezien dat hij actief was op een goksite. De managing director heeft ter zitting verklaard welke specifieke website het betrof. Werknemer heeft dit niet betwist. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en dat daarom de verzoeken om MVM te veroordelen tot betaling

van verschillende vergoedingen moeten worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8960

Zaaknummer: 10600641 AZ VERZ 23-40

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: A.P. Macro en A. van Tol-Macharoblishvili

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW