



“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar vantellingen@wvtadvocaten.nl”

Ontslag na bezoek aan gok- en sekssites

Een werknemer bij de hogeschool Arnhem en Nijmegen bezoekt tijdens werktijd gok- en sekssites. De werkgever stelt dat de werknemer in strijd handelt met het internetreglement en dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd.

In deze zaak is gebleken dat de werknemer veelvuldig tijdens werktijd diverse gok- en sekssites vanaf meerder computers bezocht. In een periode van 5 maanden zijn via 4 computers gedurende 485 minuten sekssites bezocht en is 7500 keer een pokerspel gespeeld. De werknemer is bekend met het feit dat er een internetreglement is waarin onder meer bepaald is dat het niet is toegestaan om pornografische websites te bezoeken.

De kantonrechter Arnhem (27 maart 2012) oordeelde dat bovenvermelde omstandigheden voldoende zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden. De werknemer heeft namelijk willens en wetens, in strijd met het internetreglement, gedurende werktijd veelvuldig en structureel websites bezocht die niet werk gerelateerd

waren en bovendien van zodanige aard waren dat van bezoek daarvan onder werktijd in het bijzonder had moeten worden afgezien.

Het verweer van de werknemer dat er binnen de hogeschool een cultuur bestond waarin veelvuldig privé-internetgebruik oogluikend werd toegestaan, acht de kantonrechter onvoldoende aannemelijk. De door de werknemer overgelegde, zeer beknopte, verklaringen van twee collega's zijn onvoldoende. Werknemer heeft ook erkend dat in het verleden reeds is opgetreden tegen een dergelijk gebruik, zodat hem duidelijk was of moest zijn dat zijn leidinggevende er in elk geval niet mee instemde.

Conclusie: bij veelvuldig en structureel onder werktijd bezoeken van websites die niet werk gerelateerd zijn, in combinatie met een internetreglement, heeft de werkgever al snel een dringende reden voor ontbinding. Indien echter geen sprake is van een internetreglement zal het voor de werkgever minder eenvoudig zijn om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen, zeker als het gaat om een “gemiddeld” bezoek aan niet-pornografische websites.