

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer die in strijd met de gedragsregels van werkgever met een privé-e-mailaccount inlogt op de clouddienst van werkgever, om onder meer 5.000 bestanden te downloaden en bestanden te verwijderen, is terecht op non-actief gesteld. Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 22 januari 2018 in dienst van werkgever in de functie van accountmanager. Op 4 oktober 2018 heeft werknemer van zijn leidinggevende te horen gekregen dat regelmatig gesproken is over het functioneren van werknemer en dat hij kon kiezen tussen het volgen van een verbetertraject of einde dienstverband met wederzijds goedvinden. Na 4 oktober 2018 heeft werknemer niet meer gewerkt. Twee beëindigingsvoorstellen heeft werknemer verworpen. Werknemer heeft in oktober 2018 met een privé-e-mailaccount ingelogd op de door werkgever gebruikte clouddienst, waarna ongeveer 5.000 bestanden zijn gedownload of verzonden. Er zijn ook bestanden verwijderd. Op 13 december 2018 heeft werkgever werknemer de toegang tot de bedrijfssystemen ontzegd en hem op non-actief gesteld. Op 4 januari 2019 heeft werknemer een aantal bestanden weer toegankelijk gemaakt voor werkgever. De mogelijkheid om de bestanden te bewerken bleef voor werkgever echter afgesloten. Op 25 januari 2019 heeft werkgever een ontbindingsverzoek bij de Rechtbank Amsterdam ingediend. In de onderhavige procedure vordert werknemer in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter levert het computergedrag van werknemer voor werkgever een voldoende zwaarwegend belang op om hem op non-actief te stellen, in elk geval zolang hiervoor geen afdoende verklaring komt waaruit blijkt dat de bestandsmutaties werknemer niet kunnen worden toegerekend en/of niet in strijd met de belangen van werkgever waren. Een dergelijke verklaring is tot dusverre niet voorhanden, integendeel. Werknemer heeft in ieder geval zelf erkend dat hij bestanden voor zichzelf veilig wilde stellen, voor het geval hij in een dispuut met werkgever verzeild zou raken. Daarmee miskent hij echter dat de bestanden eigendom zijn van werkgever en bovendien is het grote aantal gedownloade bestanden dan nog onverklaard. Het handelen is ook in strijd met de IT Acceptable Use Policy van werkgever. Hier komt nog bij dat werknemer ook ter zitting nog

heeft getoond niet in te zien dat zijn handelen niet door de beugel kan. Hij heeft immers erkend dat hij op 4 januari 2019 aan werkgever niet de volledige toegang tot de bestanden heeft teruggegeven, maar enkel leesrechten, om zo te voorkomen dat hij de macht over die documenten kwijt zou raken. Ook de verklaring van werknemer voor het gebruik van meerdere e-mailaccounts is niet overtuigend. Werkgever heeft ter zitting toegelicht dat met één werkaccount op meerdere computers tegelijk kan worden ingelogd. Dat heeft werknemer niet betwist, zodat zijn uitleg dat hij de accounts had aangemaakt om op meer schermen tegelijk te kunnen werken geen stand houdt. Ook de verklaring dat hij mogelijk per ongeluk bestanden heeft verplaatst of gewist door een bestandsmap in één keer te wissen is onvoldoende concreet om te kunnen verklaren dat op verschillende dagen enorme aantallen bestanden zijn bewerkt. De vordering van werknemer wordt op grond van het voorgaande afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:1003

Zaaknummer: 7416769 KK EXPL 18-1198

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: J.W. Stam en W.P. de Muinck Keizer

Wetsartikelen: 7:611 BW