

Privacy op de werkplek?

Zitten uw werknemers ook regelmatig te internetten en te e-mailen met vrienden? Dan heeft u vast ook behoefte om het gebruik hiervan in goede banen te leiden en indien nodig te controleren. Helaas zult u moeten aanvaarden dat een werknemer onder werktijd binnen zekere grenzen zonder uw bemoeienis privé contacten via e-mail en internet mag onderhouden. Hoe dient u als werkgever hiermee om te gaan?

E-mail en internet

Werknemers mogen e-mail en internet tijdens werktijd tot op zekere hoogte privé gebruiken, nu werkgevers op hun beurt ook van werknemers verlangen buiten werktijd bereikbaar te zijn. Immers, de grenzen tussen privé en werk vervagen steeds meer. U mag echter het

e-mail en internetgebruik wel beperken en onder omstandigheden controleren. Dit gaat weer niet zover dat u zonder voorafgaande waarschuwing stelselmatig in detail mag bijhouden (monitoren of loggen) en controleren hoe werknemers hun internetfaciliteiten gebruiken.

Zo moeten controles wel een duidelijk doel hebben (bijvoorbeeld bij een vermoeden van omvangrijk privé e-mail-internetgebruik vaststellen). Bovendien moeten de controlemaatregelen in een redelijke verhouding staan tot de belangen van de werknemer. Ten slotte moet het voor uw werknemers ken-

baar zijn (bijvoorbeeld door richtlijnen en gedragscodes) dat e-mail en internetgebruik door u gecontroleerd kan worden.

Surfende werknemers

Regelmatig worden verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege het feit dat de werknemer tijdens werktijd meerdere malen onbehoorlijke internetsites (zoals seksueel getinte en discriminerende sites) had bezocht en dito bestanden had ontvangen, door de kantonrechter afgewezen. De werkgevers wordt dan verweten dat zij geen richtlijnen en gedragscodes hadden opgesteld voor het e-mail en internetgebruik. Kort gezegd zou het voor de betrokken werknemers dus niet duidelijk zijn dat de manier waarop zij het e-mail en internet gebruikten niet was toegestaan. Dit kon dan ook niet als reden voor hun ontslag worden aangevoerd.

Richtlijnen en gedragscodes

Om problemen en onduidelijkheid over het privégebruik van e-mail en internet tijdens werktijd zoveel mogelijk te voorkomen, doet u er dus goed aan om richtlijnen en gedragscodes vast te stellen en/of de toegang tot bepaalde sites te blokkeren. In de richtlijnen en gedragscodes kunt u bijvoorbeeld een maximum hoeveelheid of maximum tijd aan het versturen van privé e-mails of het gebruik van internet stellen. Let op, u kunt niet volstaan met het plaatsen van een richtlijn of gedragscode op intranet of opname in het personeelshandboek, en het vervolgens maar aan de werknemers zelf overlaten om te onderzoeken wat de richtlijnen en gedragscodes inhouden en wat eventuele sancties zijn. Het is raadzaam om de richtlijnen en gedragscodes aan uw werknemers uit te delen en met name de gevolgen van schending daarvan te bespreken. Het is daarnaast aan te bevelen om de richtlijnen en gedragscodes door de werknemer te laten ondertekenen en deel uit te laten maken van de arbeidsovereenkomst.

Kortom: wees duidelijk naar uw werknemers omtrent het privégebruik van e-mail en internet, zodat internetgebruik niet leidt tot ongewenst misbruik! ■



Anneke Oonk

Advocaat
Van Diepen Van der Kroef Advocaten
Haarlem e.a.