

PRIVACY OP DE WERKPLEK?

Mag een werkgever de e-mails van een werknemer inzien of het internetgebruik van een werknemer controleren? Uit wetgeving en rechtspraak blijkt dat een werknemer onder werktijd binnen zekere grenzen zonder inmenging van de werkgever privé contacten mag onderhouden. Maar wat zijn “zekere grenzen”?

In een kwestie die onlangs speelde, had de leidinggevende de e-mails van een zieke werkneemster ingezien om na te gaan of deze van belang waren voor het werk. De leidinggevende stuitte op correspondentie waarin de werkneemster zich negatief uitliet over haar leidinggevende. De leidinggevende sprak de werkneemster hier op aan waarop deze een klacht indiende bij de Nationale Ombudsman. Die oordeelde dat de werkgever de mailbox van de werkneemster met het oog op de voortgang van het werk terecht had ingezien, maar dat het doorlezen van e-mails met een duidelijk privé-karakter niet behoorlijk was. Privé-mail dient dus ontzien te worden, wat mogelijk is door privé en zakelijke mail te scheiden, bijvoorbeeld door verschillende adressen te (laten) gebruiken.

Voor internetgebruik geldt hetzelfde. De werknemer moet internet tot op zekere hoogte privé kunnen gebruiken (zelfs als het om bezoek van pornosites gaat) en dit gebruik mag niet zonder voorafgaande waarschuwing stelselmatig gecontroleerd worden. De situatie wordt anders als de werknemer gewaarschuwd is of als de werknemer bijvoorbeeld pornografisch materiaal niet enkel inziet, maar ook opslaat en verzendt naar derden. Om discussies te voorkomen, doet de werkgever er goed aan om richtlijnen voor privé-gebruik van e-mail en internet vast te stellen of de toegang tot bepaalde sites te blokkeren.

Als de werkgever het privé-gebruik van communicatiemiddelen toch controleert zonder de werknemer hiervan op de hoogte te stellen en wangedrag constateert, is de vraag of het bewijs gebruikt kan worden in een procedure? De praktijk leert, dat dergelijk bewijs regelmatig door rechters wordt geaccepteerd, vooral als de controle evenredig is aan het te bereiken doel (bijvoorbeeld omvangrijk privé-gebruik vaststellen). Hierbij weegt zwaar mee of de werknemer een verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag. Is dat het geval, dan valt het oordeel meestentijds in het nadeel van de werknemer uit.



*Marijke Oosterom
Partner Arbeidsrecht
en Ambtenarenrecht
Van Diepen Van der Kroef Advocaten*