

Mag u als werkgever de privé-emails van uw werknemers controleren?

Een Arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van 5 september oordeelt dat een werkgever privé-emails van een werknemer, gevoerd met zijn **professionele e-mailaccount**, mag inkijken. Hierbij moeten echter een aantal strikte voorwaarden gerespecteerd worden.

Deze controle kan noodzakelijk zijn om twee redenen:

- om de goede werking van de apparatuur te verzekeren
- om de mogelijkheid te geven aan de werkgever een nader onderzoek te verrichten indien een vermoeden bestaat dat er misbruiken of overtredingen plaatsvinden van het gebruik van de communicatiemiddelen en informaticatools.

Werknemers durven zich wel eens verschuilen achter het grondrecht op respect op de persoonlijke levenssfeer (onder meer verwoord in de wetgeving inzake privacy van werknemers) om elk controlerecht van de werkgever uit te sluiten.

Ondanks dit **behoudt de werkgever het recht om controle uit te oefenen op de naleving van de gegeven richtlijnen.**

De belangrijkste instrumenten om deze controle mogelijk te maken zijn het **arbeidsreglement** en een **bedrijfspolicy** inzake gebruik van internet en e-mail.

De redenen hiervoor zijn dat:

- een werknemer slechts **kan gesanctioneerd worden** indien de inbreuk en de **mogelijke sancties in het arbeidsreglement zijn opgenomen**
- een uitdrukkelijke akkoordverklaring i.v.m. de interne bedrijfsregels door de werknemer beschikbaar moet zijn.

Welke regels moet u respecteren?

U kan de online communicatie van uw werknemers slechts controleren in zoverre voldaan is aan:

- het finaliteitsbeginsel
- het proportionaliteitsbeginsel
- het transparantiebeginsel

Finaliteitsbeginsel:

- het voorkomen van lasterlijke feiten
- het beschermen van handels- en financiële belangen van de onderneming
- het controleren van het naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik enz.

Proportionaliteitsbeginsel

De inmenging in het privéleven van uw werknemer mag niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is om bovenvermelde doelstellingen te bereiken. Zo mag u slechts in het algemeen informatie verzamelen over het surfgedrag van uw werknemers, aantal uitgaande mails enz, zonder dat u deze gegevens mag individualiseren naar een concrete werknemer.

Transparantiebeginsel

Een controle op de elektronische communicatie moet transparant zijn. De werknemer moet **voldoende ingelicht** worden over alle aspecten van de controle.

Besluit: internet en e-mail gebruik policy is een must!

Wil u dus een systeem voor controle op elektronische communicatie toepassen, dan moet u uw werknemers daarvan vooraf op de hoogte stellen.

Uiteraard moeten uw werknemers goed weten welke gedragsregels van toepassing zijn en wat u mogelijkerwijze zal controleren. Een goede internet en e-mailgebruik policy is dan ook van belang.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)