

Het gebruik van Internet en e-mail kan een grote troef zijn in een onderneming. Op voorwaarde echter dat de werkgever bepaalde misbruiken kan controleren. Maar hoever kan de werkgever gaan zonder zich te erg in te laten met het privé-leven van de werknemers? Het antwoord op die vraag en op vele andere komt van Olivier Rijckaert, verantwoordelijke voor human resources en juridisch directeur van een groot internationaal bedrijf dat actief is in het domein van de telecommunicatie.

Werkgever en Internet: het nieuwe oog van Moskou?

I.A.B.: Mag de werkgever het privé-gebruik van e-mail en Internet op de werkplaats verbieden of reglementeren?

Olivier Rijckaert : Ja. De werkgever oefent gezag uit op de werknemer: deze laatste is verplicht om te werken volgens de instructies die hij krijgt van zijn werkgever. Overigens, als de werkgever bepaalde communicatiemiddelen – die exclusief zijn eigendom zijn – ter beschikking stelt van de werknemer, dan doet hij dit uiteraard met het oog op de uitvoering van het werk en niet voor andere dingen. Hieruit kan men afleiden dat, juridisch gezien, niets de werkgever belet om het privé-gebruik van communicatiemiddelen als e-mail en Internet door de werknemers totaal te verbieden of te reglementeren. Sociaal gezien echter, kan men zich afvragen of het opportuun is het gebruik – een correct gebruik althans, - van deze waardevolle communicatiemiddelen waar men niet meer omheen kan, radicaal te verbieden voor privé-doel-einden...

I.A.B.: Heeft de werkgever het recht om de inhoud van de professionele en privé-mails van zijn werknemers te controleren?

Olivier Rijckaert : In principe niet. De zogenaamde "Belgacom"-wet en het Strafwetboek verbieden het onderscheppen en het kennisnemen van de inhoud van private "telecommunicaties", zonder de uitdrukkelijke en voorafgaande toestemming van alle deelnemers aan die communicatie. Dat verbod is zowel van toepassing op telefonische communicaties als op die per e-mail.

Bovendien moet onder private telecommunicatie elke communicatie verstaan worden "die niet bedoeld is om door iedereen gelezen te worden". Een professionele e-mail die wordt uitgewisseld binnen een beperkte groep mensen, is dus ook beschermd, zelfs al heeft de inhoud ervan niets "privé". De Commissie voor de bescherming van de privé-sfeer bevestigt dat verbod tot onderscheppen, zelfs op de werkplaats, in een recent advies: volgens die commissie gaat het kennisnemen van de inhoud van elektronische mails te ver en is het strijdig met de beschikkingen van de Belgacom-wet en het Strafwetboek.

Dit verbod heeft echter bepaalde beperkingen. Zo lijkt het vast te staan dat als het bedrijf vreest dat één van zijn fundamentele belangen geschaad wordt door één van de werknemers, het toch over de mogelijkheid beschikt de e-mail te onderscheppen en er kennis van te nemen met het oog op het treffen van de nodige maatregelen. Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn als de onderneming een personeelslid ervan verdenkt ver-

trouwelijke documenten per e-mail naar de concurrentie gestuurd te hebben, of deel uit te maken van een netwerk dat pedofiele beelden uitwisselt. In dit verband is echter voorzichtigheid geboden en het is duidelijk dat de onderneming enkel mag optreden als ze een hoger belang wil verdedigen dan het recht van de werknemer op respect voor zijn privé-leven.

De Commissie voor de bescherming van de privé-sfeer aanvaardt overigens de identificatie door de werkgever van bepaalde misbruiken, zoals met name het versturen van kettengmails of het versturen van uitvoerbare bestanden die de goede werking van het informaticanetwerk van het bedrijf zouden kunnen schaden. In dat geval zou de werkgever het versturen van die e-mails mogen blokkeren. Het is echter niet zeker of hij kennis mag nemen van de eigenlijke inhoud ervan.

I.A.B.: Heeft de werkgever het recht om de inhoud te controleren van de websites die de werknemer bezoekt tijdens de werkuren? Hoe zit het dan met de privé-sfeer?

Olivier Rijckaert : De gegevens met betrekking tot de communicatie tussen de computer van de werknemer en een website (IP-adres van de site, tijdstip en duur van het bezoek) vallen ook onder de bescherming van de "Belgacom"-wet. Ze mogen dus in principe niet onderschept worden. In de praktijk stelt men echter vast dat, aangezien het gaat om telefonische communicaties, het onderscheppen en het bijhouden van dergelijke gegevens (opgeroepen telefoonnummer, duur en tijdstip van de

oproep) al jarenlang dagelijks gebeurt en algemeen aanvaard wordt. Hoewel de letter van de wet strikt is, lijkt het toch dat de werkelijkheid ervan afwijkt en dat een redelijke controle algemeen aanvaard wordt.

Voorts moet men opmerken dat de gegevens over het verkeer tussen de computer van de werknemer en de website "persoonlijke gegevens" zijn in de zin van de Wet van 8 december 1992 met betrekking tot de bescherming van de privé-sfeer. Deze wet reglementeert strikt het verzamelen en gebruik van persoonlijke gegevens, zelfs in het kader van de arbeidsrelatie. In dat opzicht adviseert de Commissie voor de bescherming van de privé-sfeer dat, als de werkgever een controle uitvoert, hij deze zou beperken tot de puur objectieve gegevens. Het is niet een bedoeling dat de werkgever vooraf op een systematische manier kennis neemt van de inhoud van alle gegevens over het verkeer met betrekking tot elke werknemer. Zo zou het bijvoorbeeld toegelaten zijn dat de werkgever maandelijks een lijst opstelt van alle sites die bezocht werden in het bedrijf, zonder dat de referenties van de computers (en dus van de werknemers) worden vermeld van waaraf de sites in kwestie werden bezocht. Als hij bij een globaal onderzoek een afwijking vaststelt (uitzonderlijk lange duur van een bezoek, frequent bezoek van pornosites of verdachte sites, enz.), zou hij passende, bijkomende controlemaatregelen kunnen treffen, met name door de identificatie van de PC van waarop de "betwiste" websites werden bezocht.



U plant een uitstap met uw gezin naar Disney World en informeert u alvast via de Disney-site. Mag dit vanaf een PC van uw werkgever ?

I.A.B.: *Mag een werknemer ontslagen worden omwille van het privé-gebruik (al dan niet in overeenstemming met de moraal) van het Internet tijdens de werkuren? Is dit een zware fout? Hoe zit het buiten de kantooruren (tijdens de middagpauze bijvoorbeeld) maar vanaf de computer van het bedrijf?*

Olivier Rijckaert : De gewichtige reden die ontslag om dringende reden rechtvaardigt, wordt gedefinieerd als

"een zware fout die elke samenwerking tussen de werknemer en de werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt". De beoordeling hiervan wordt overgelaten aan de rechter die uitspraak moet doen in geval van geschil tussen de ontslagen werknemer en zijn werkgever. Het is dus zeer moeilijk om een eenduidig antwoord te geven op deze vraag, te meer daar de arbeidsrechtbanken tot op heden nog niet echt uitspraak hebben gedaan over de kwestie in het kader van het privé-gebruik van e-mail of Internet.

Met enige voorzichtigheid kan men redelijkerwijs toch denken dat in bepaalde omstandigheden een ongepast gebruik van Internet en e-mail zou kunnen leiden tot een breuk in het vertrouwen tussen de werkgever en de werknemer, en een ontslag om dringende reden zou kunnen rechtvaardigen.

Laten we het voorbeeld nemen van een bedrijf dat zijn personeel, via het arbeidsreglement of duidelijke richtlijnen, ervan op de hoogte heeft gebracht dat het bezoeken van pornosites vanaf de PC's van de werkgever streng verboden is. De werkgever stelt bij een algemeen onderzoek van de bezochte internetsites vast dat een bepaalde pornosite regelmatig en gedurende lange periodes wordt bezocht. Hij zoekt verder en identificeert de PC van waaraf de site in kwestie werd bezocht. Het gedrag van de werknemer in kwestie zou een zware fout kunnen uitmaken, aangezien hij - op de hoogte van de duidelijk door de werkgever terzake geformuleerde instructies - deze herhaaldelijk met de voeten heeft getreden. Het is een feitenkwestie, maar het spreekt voor zich dat het gedrag van de werknemer strenger zal worden beoordeeld door de rechtbanken als de werkgever zijn personeel er duidelijk van op hoogte heeft gebracht wat toegelaten is en wat niet.

IAB: *Kan een eenvoudige e-mail dienst doen als bewijs in het kader van een geschil dat voor de rechtbank wordt betwist?*

Olivier Rijckaert : Op dit ogenblik bestaat er in België geen enkele specifieke wetgeving met betrekking tot het elektronisch bewijs. De vorige regering heeft echter een wetsontwerp ingediend in dit verband en eind november 1999 heeft de Europese Raad van Ministers van Telecommunicatie een richtlijn goedgekeurd met betrekking tot de elektronische handtekening.

In de huidige stand van de wetgeving beslist een rechter soeverein over de bewijskracht van het materiaal dat hem wordt voorgelegd in het kader van een geschil.

Een Brussels magistraat kan dus perfect besluiten om een e-mail bewijskracht te geven, terwijl zijn collega in Namen daar anders over kan beslissen. In het belang van de rechtszekerheid moeten terzake dus duidelijke regels worden goedgekeurd, zeker gezien de snelle vooruitgang van de e-commerce in de afgelopen maanden.

I.A.B.: Kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld in het geval van foutief gebruik van e-mail of Internet?

Olivier Rijckaert : Op basis van de bestaande teksten, met name artikel 1384, al. 3 van het Burgerlijk Wetboek, ja. Krachtens deze bepaling is de werkgever aansprakelijk voor de schade die veroorzaakt wordt door de werknemer in het kader van zijn functie: de rechtspraak beoordeelt deze aansprakelijkheid op strikte wijze: het is niet nodig dat de daad gesteld door de werknemer binnen zijn functie valt. Het volstaat over het algemeen dat de daad werd gepleegd tijdens de duur van de dienst en dat er een, zelfs onrechtstreeks en toevallig, verband bestaat met het werk opdat de werkgever aansprakelijk wordt gesteld.

Op deze basis zou een werknemer die schade berokkent aan een derde door het versturen van een "privé"-mail vanaf een PC van de werkgever tijdens de werkuren, de aansprakelijkheid van zijn werkgever in het gedrang kunnen brengen. Als een werknemer die bijvoorbeeld deelneemt aan een discussieforum op het Internet tijdens de werkuren, denigrerende opmerkingen uit ten aanzien van een concurrent van zijn werkgever, zou deze laatste aansprakelijk kunnen worden gesteld als zijn identiteit blijkt uit het bericht (via het e-mailadres of de automatische handtekening, bijvoorbeeld).

I.A.B.: Hoe kan de werkgever vermijden dat de situatie uit de hand loopt?

Olivier Rijckaert : In de huidige stand van de wetgeving en de jurisprudentie terzake, is de beste manier om misbruik te vermijden zeker het invoeren van duidelijke – schriftelijke – richtlijnen met betrekking tot het gebruik van de e-mail en het Internet binnen de onderneming. De meeste bedrijven aan de andere kant van de Atlantische Oceaan hebben niet gewacht tot er zich geschillen voordeden en hebben zich in deze context zeer proactief opgesteld: ze hebben op dit ogenblik bijna allemaal een "E-mail & Internet Policy", waarin het privé-gebruik van de nieuwe technologie die ter beschikking wordt gesteld van hun werknemers duidelijk wordt gedefinieerd.

Deze richtlijnen hebben een dubbel doel: eerst en vooral komen zij tegemoet aan de nood aan transparantie terzake, die trouwens ook in bepaalde mate door de werknemers zelf gevraagd wordt. De Belgische ondernemingen doen op dit ogenblik teveel aan "struisvogelpolitiek" door hun werknemers zeer performante communicatiemiddelen toe te vertrouwen die privé-contacten toelaten – en vergemakkelijken, zonder duidelijk het kader te omschrijven waarbinnen dit gebruik moet passen. De werkgever die deze ambigue logica volgt, loopt het risico hypocriet genoemd te worden de dag dat hij verplicht is om misbruik te sanctioneren, ook al is dat terecht. Een gezond beheer van de human resources vereist meer duidelijkheid in dit verband en kan enkel leiden tot de vermindering van misbruik als de zelfdiscipline binnen het personeel gestimuleerd wordt.

De tweede doelstelling van deze richtlijnen is veeleer juridisch. De duidelijkheid en het officiële karakter van de instructies die de werkgever uitvaardigt in verband met het privé-gebruik van Internet en e-mail zullen waardevolle troeven zijn als er zich op dit vlak een geschil voordoeft met één van de werknemers. We vermeldden reeds dat de rechtbanken de fout van een werknemer strenger zullen beoordelen als de werkgever vooraf aan zijn personeel heeft meegedeeld wat hij beschouwt als zware fout (het geval doet zich vaak voor inzake diefstal, bijvoorbeeld). Dit is ontegensprekelijk ook van toepassing op de nieuwe technologieën: elke inbreuk op de "E-mail & Internet Policy" zal doeltreffender kunnen worden gesanctioneerd.

Idealiter worden deze richtlijnen besproken en goedgekeurd in overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers van de onderneming, zoals voorgeschreven in de Wet van 8 april 1965 met betrekking tot de Arbeidsreglementen en de Aanbeveling R (89) 2 van de Raad van Europa op de bescherming van de gegevens met persoonlijk karakter die gebruikt worden voor tewerkstellingsdoeleinden.

Wat hun inhoud betreft, zouden de richtlijnen ten minste betrekking moeten hebben op de volgende problemen:

- Welke zijn de gebruiksmodaliteiten van de e-mail en het Internet binnen het bedrijf? Er wordt best een zeer volledige (maar niet limitatieve) opsomming gegeven van verboden gedrag: versturen van kettingmails, raadpleging van sites die strijdig zijn met de wet of de goede zeden schenden, deelname aan discussiegroepen, downloaden van illegale bestanden (MP3,...) enz.
- Als het bedrijf beslist om een controle in te voeren, wat is dan de finaliteit daarvan en welke zijn de modaliteiten? Wie voert de controle daadwerkelijk uit?
- Welke zijn de beslissingen/sancties die de werkgever zal nemen als hij een inbreuk vaststelt?
- Tenslotte zouden de richtlijnen moeten voorzien in het toegangsrecht van de werknemer tot de persoonlijke gegevens die op hem betrekking hebben.

TIP :

een model van de richtlijnen voorgesteld door Olivier Rijckaert kan u gratis downloaden van de site

HYPERLINK

<http://www.droit-technologie.org>

onder de rubriek " Dossiers".