



Controle door werkgever van mail- en internetverkeer: a match made in hell?

nieuws

Nieuws: finance, profit, non-profit,

01 december 2017

Mag de werkgever de elektronische berichten en het internetgebruik van de werknemer controleren? Het antwoord is ja, maar deze controle moet aan verscheidene voorwaarden voldoen. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens gaf dit antwoord in zijn arrest van 5 september 2017.

In strijd met het recht op eerbiediging van het privéleven?

De controle door de wetgever kan in conflict zijn met het recht op eerbiediging van het privéleven. Het recht op eerbiediging van het privéleven is opgenomen in artikel 8 van het Europese Verdrag van de Rechten van de Mens.

Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens werd verzocht om over dergelijk conflict uitspraak te doen. Het betrof een werknemer die ontslagen werd, nadat de werkgever zijn privé mailberichten gelezen had. In eerste instantie meende het Hof dat er geen schending van het recht op eerbiediging van het privéleven was. De werknemer nam echter geen vrede met deze uitspraak. Hij stelde dezelfde vraag aan de Grote Kamer van het Hof. In tegenstelling tot de eerste uitspraak meende deze dat er wel degelijk sprake was van een schending.

Het Hof van de Europese rechten van de mens erkende in zijn arrest wel dat een controle door de werkgever mogelijk is. Zij sluit dergelijke controle niet volledig uit. Echter stelt zij dat dit recht niet onvoorwaardelijk mag worden toegepast. Volgens haar moet de controle aan bepaalde voorwaarden voldoen, zodat er tussen de tegenstrijdige belangen van de werkgever en werknemer een evenwicht is.

Waarborgen bij elke controle

Het Hof vindt een controle enkel toelaatbaar indien er voldoende waarborgen tegen willekeur en misbruik aanwezig zijn. Het hof stelt dat de werknemer duidelijk en voorafgaandelijk moeten worden geïnformeerd over de mogelijkheid van een controle door de werkgever. Hierbij is het heel belangrijk dat dit duidelijk en voorafgaandelijk gebeurt. Een indirecte kennisgeving, zoals het feit dat een andere werknemer om die reden werd ontslagen, is niet voldoende.

Daarnaast moet de werkgever rechtmatige redenen hebben om een controle te mogen uitoefenen. Hoe ingrijpender de controle, hoe meer de controle gerechtvaardigd moet worden.

Als laatste voorwaarde stelt het Hof dat de controle proportioneel dient te zijn. Zij bedoelt hiermee dat de werkgever moet nagaan of de controle niet op een minder ingrijpende manier kan gebeuren. Indien dit mogelijk is, dan moet de werkgever voor de minst ingrijpende controle kiezen.

Ook de draagwijdte en de graad van inmenging in het privéleven van de werknemer zijn relevant in de beoordeling of het recht op eerbiediging van het privé leven geschaad is. Deze factoren hebben namelijk een grote invloed op het billijk evenwicht tussen de rechten van de werknemer en werkgever.

Conclusie

Het arrest van het Hof heeft de mogelijkheid voor de werkgever niet uitgehold, maar wel aanzienlijk strenger gemaakt. Indien er voldoende waarborgen tegen willekeur en misbruik zijn, heeft de werkgever het recht om een controle uit te voeren. De werkgever zal wel de werknemer steeds duidelijk en voorafgaand moeten inlichten. Daarnaast zal hij ook moeten zorgen dat de controle gerechtvaardigd, proportioneel en legitiem is.

Nesrine Jelti

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio