

---

## E-mails lezen van een werknemer: meer dan ooit is voorzichtigheid geboden

---

Cass. 1 oktober 2009, C.08.0064.N

Hoewel een werknemer die de onderneming binnentreedt, onder het gezag van de werkgever komt te staan, verliest hij niet elk recht op de eerbiediging van zijn privacy. Ook tijdens de werkuren moet de werkgever het privé-leven van de werknemer respecteren, zij het dat deze laatste niet mag verlangen dat alles eraan toe gaat als buiten de werkvloer.

Het Belgisch arbeidsrecht bevat geen specifieke bepalingen over de vraag of een werkgever de e-mails mag lezen die een werknemer op het werk verstuurt of ontvangt. De interprofessionele CAO nr. 81 voorziet weliswaar in de mogelijkheid voor de werkgever om, onder bepaalde voorwaarden en mits de nodige informatie te geven en een procedure te volgen, over te gaan tot controle van het *gebruik* van de elektronische privé-communicatie die een werknemer tijdens de werkuren voert. Maar hoe de werkgever zich moet gedragen ten aanzien van de *inhoud* van e-mails, bepaalt de CAO niet (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be), nr. 1468). Hoewel, in een verslag bij de CAO zegden de sociale partners dat de werkgever zonder meer kennis mag nemen van de inhoud van e-mails met een beroepsmatig karakter dat door de werknemer niet wordt in twijfel getrokken.

Dat laatste werd door het arbeidshof te Antwerpen al betwist. Volgens dat hof verbieden andere bepalingen, waaronder artikel 109ter D van een wet van 21 maart 1991 (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be), nr. 1482), dat de werkgever kennis neemt van de inhoud van e-mails met een beroepsmatig karakter. Dat artikel werd inmiddels vervangen door het gelijkaardige artikel 124 van de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie.

In een arrest van het Hof van Cassatie van 1 oktober 2009, dat weliswaar niet werd gewezen in een sociale, maar in een civiele zaak, nam het Hof van Cassatie een beslissing over de draagwijdte van die wetsbepaling, waarvan het effect zich ook laat voelen in de context van een arbeidsverhouding. Het genoemde artikel bepaalt dat niemand met opzet kennis mag nemen van het bestaan van informatie, van welke aard ook, die via elektronische weg is verstuurd, als die niet persoonlijk voor hem is bestemd. De zaken liggen alleen anders als alle, direct of indirect, bij de communicatie betrokken personen daartoe toestemming hebben gegeven. Artikel 124 verbiedt eveneens zonder die toestemming langs elektronische weg verstuurd informatie te gebruiken, zelfs als die zonder opzet werd verkregen. De wet van 13 juni 2005 legt een geldboete van minstens 50, hoogstens 50.000 euro op aan de persoon die deze verbodsbepalingen overtreedt.

Het Hof van Cassatie weerlegde op 1 oktober 2009 de stelling van een vennootschap dat de woorden "het bestaan van informatie" die de wet gebruikt, zouden impliceren dat de genoemde verbodsbepalingen enkel betrekking hebben op externe elementen en niet slaan op het bericht in zijn geheel, met inbegrip van de inhoud. Kennisname en gebruik van de inhoud van een e-mail zijn gebonden aan de kennisname en het gebruik van het bestaan van die mail, zo zegt het Hof.

In het arrest wordt geen uitspraak gedaan over de in arbeidsverhoudingen fundamentele vraag of een werkgever zich zou kunnen beroepen op de uitzondering die voorkomt in artikel 125 van de wet van 13 juni 2005. Volgens artikel 125 gelden de strenge voorschriften van artikel 124 niet wanneer de wet het stellen van de bedoelde handelingen "toestaat of oplegt". De arbeidsovereenkomstenwetgeving legt weliswaar de werkgever niet op kennis te nemen van de inhoud van e-mails verstuurd of ontvangen door zijn werknemers. Maar volgens het arbeidshof te Gent staat die wetgeving dat wel toe in de mate dat zij de werkgever het recht geeft bevelen en instructies te

geven aan zijn personeel. Andere rechters vinden dat dan weer niet het geval (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be), nr. 1471).

Wat er ook van zij, het cassatiearrest van 1 oktober 2009 maakt duidelijk dat indien de zienswijze van het arbeidshof te Gent niet wordt gevolgd, de ondernemingen voor een levensgroot probleem staan: al dan niet professionele e-mails van werknemers lezen, zou strafbaar zijn, zelfs als het gaat om e-mails waarvan de werkgever maar toevallig kennis kreeg. Dat kan toch niet de bedoeling zijn?

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 09-10, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaalzekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---