
Privé-e-mails van een werknemer voorleggen, is de werkgever niet per definitie verboden

EHRM 12 januari 2016, nr. 61496/08 (Bărbulescu v. Romania)

De feiten

Een werkgever monitort gedurende een week een e-mailprogramma van een werknemer (zonder andere gegevens en documenten op diens computer te onderzoeken) en stelt daarbij vast dat daaruit blijkt dat de werknemer het internet heeft gebruikt voor persoonlijke doeleinden en dat in strijd met de interne regels van de onderneming. Daarmee geconfronteerd ontkent de werknemer, waarop de werkgever hem een 45 bladzijden tellende transcriptie van zijn e-mailverkeer onder de neus duwt. Daarin blijken verschillende privé-e-mails voor te komen, o.a. met de verloofde en de broer van de werknemer.

De werknemer wordt daarop ontslagen omdat hij de regels over het gebruik van de computers heeft geschonden.

Hij vecht het ontslag aan, maar de Roemeense rechter oordeelt, zowel in eerste aanleg als in hoger beroep, dat de werkgever het recht heeft na te gaan of de regels die in zijn onderneming bestaan, worden nageleefd.

De werknemer vindt dat het Roemeens recht hem onvoldoende beschermt tegen aantasting van zijn persoonlijke levenssfeer en dus afbreuk doet aan artikel 8 van het verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) dat de lidstaten van de Raad van Europa oplegt in dergelijke bescherming te voorzien.

Arrest Hof Mensenrechten

Belangrijk om het hierboven vermelde arrest goed te begrijpen is dat het onderzoek van het Hof Mensenrechten in deze zaak beperkt is tot het monitoren van de communicatie van de werknemer door de werkgever binnen het kader van zijn disciplinaire bevoegdheden. De beslissing heeft dus geen betrekking op de kennisneming van de inhoud van de e-mails, noch op de bekendmaking ervan (rechtsoverweging 41).

Het Hof stelt vast dat in deze zaak de werkgever optrad binnen zijn disciplinaire bevoegdheid aangezien het (Roemeense) arbeidsrecht hem toegang toeliet tot het e-mailprogramma van de werknemer op basis van de veronderstelling dat de informatie die daarin te vinden was, enkel betrekking had op professionele aangelegenheden (rechtsoverweging 57).

Er is geen schending van artikel 8 van het EVRM, zo besluit het Hof, aangezien geen beslissend gevolg wordt gehecht aan de inhoud van de e-mails (rechtsoverweging 58).

Het is niet onredelijk voor een werkgever dat hij wenst na te gaan of de werknemers wel professioneel bezig zijn tijdens de werkuren, zelfs al beweert de werkgever niet dat hij concrete schade lijdt door het feit dat de werknemer dat niet doet (rechtsoverweging 59).

Conclusie

Toegepast op de Belgische situatie is de conclusie die uit het arrest kan worden getrokken

- *niet* dat werkgevers het recht hebben de e-mails van hun werknemers te lezen,
- *wel* dat een werkgever die met inachtneming van de regels op de controle op het gebruik van de elektronische onlinecommunicatiemiddelen (de CAO nr. 81) misbruik van die middelen vaststelt, de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet schendt door het enkele feit dat de gegevens die hij bij die controle heeft verkregen en als bewijs voorlegt, persoonlijke gegevens van de werknemer bevatten.

Er kan bij dergelijke situatie m.a.w. alleen maar sprake zijn van schending van de persoonlijke levenssfeer als de *inhoud* van de persoonlijke gegevens wordt ingeroepen.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 15-16, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)