E-MAILADRESSEN VAN EX-MEDEWERKERS: WAT ZEGT DE GBA?

written by Anna SKRINNIKOVA | januari 20, 2026

Wat te doen met oude e-mailadressen van mensen die uit Uw organisatie vertrekken? Wat zegt de GBA hierover? Een bespreking en aanbevelingen n.a.v. de eerste Beslissing van de GBA (de Gegevensbeschermingsautoriteit) van 2026: 01/2026 (6 januari 2026)(https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-1-2026.pdf)

De feiten in een notendop

Na een overname bleven twee professionele e-mailadressen (voornaam.naam@…) van een ex-medewerker meer dan twee jaar actief. Inkomende mails werden technisch afgeleid naar een *virtuele vuilbak* (automatisch wissen). Volgens de overnemer was er dus geen verwerking van persoonsgegevens meer.

De Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) volgde die redenering niet.

Waarom dit een AVG-inbreuk is

De GBA herhaalt enkele fundamentele principes:

- Een gepersonaliseerd e-mailadres is op zich een persoonsgegeven. [1]
- Het laten voortbestaan ervan is een verwerking, zelfs als e-mails niet worden gelezen.
- Ook metadata en mail-logs (zoals afzenders) zijn persoonsgegevens.
- Een technische maatregel zoals *automatisch wissen* neemt de verwerking niet weg.µ

Werkgevers moeten de mailbox van de vertrekkende werknemer, uiterlijk op de dag van hun feitelijke vertrek blokkeren en mogen e-mailadressen na vertrek slechts zeer tijdelijk laten bestaan, doorgaans maximaal één maand, uitzonderlijk tot drie maanden, en enkel voor een automatische afwezigheidsmelding. [2]

Gevolgen van de inbreuk

De onderneming kreeg een berisping en werd bevolen:

- de verwerking stop te zetten,
- inzage te geven in de nog beschikbare gegevens,
- en alle persoonsgegevens definitief te wissen.

Aanbeveling

Voor ondernemers en adviseurs is de boodschap duidelijk: post-exit e-mailbeheer is geen IT-detail maar een AVG-verplichting. Bij overnames en exits moet expliciet worden vastgelegd wanneer en hoe e-mailadressen worden afgesloten. Technische workarounds bieden geen juridische vrijgeleide.

Hoe mag het wél? (praktisch kader)

De GBA aanvaardt dat e-mailadressen van vertrekkende medewerkers zeer tijdelijk blijven bestaan, mits strikte voorwaarden:

- E-mailadres blokkeren aan het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op de dag van zijn feitelijke vertrek.
- Beperkte duur: standaard maximaal 1 maand, uitzonderlijk tot 3 maanden.
- Enkel auto-reply: een automatisch antwoord dat neutraal meldt dat de persoon niet langer in dienst is en naar een algemeen contactpunt verwijst.
- Geen inzage in mails: geen forwarding, geen toegang voor collega's, geen monitoring van inhoud.
- Duidelijke einddatum: na afloop worden het e-mailadres, de mailbox én eventuele logs definitief verwijderen.
- Documentatie: deze werkwijze moet vooraf zijn vastgelegd (IT-policy, HR-exitprocedure) en bij voorkeur contractueel worden ondersteund. Dit kadert in het principe van accountability (De GBA vindt het heel belangrijk dat je kan aantonen waarom je iets wel of niet doet). Als je dit goed documenteert en laat zien dat je er over hebt nagedacht, zal de GBA dit appreciëren.

Technische oplossingen zijn toegelaten, maar enkel als ze daadwerkelijk vermijden dat persoonsgegevens nog worden verwerkt. Een maatregel die enkel de zichtbaarheid beperkt, volstaat niet.

M&A-alert: vaak vergeten post-closing risico

Bij overnames en herstructureringen blijft e-mailbeheer van vertrekkende aandeelhouders, bestuurders en sleutelfiguren opvallend vaak onder de radar. Pak dit direct gedocumenteerd op om in regel te zijn.

Vragen? Contacteer joost.peeters@studio-legale.be.

Joost PEETERS is advocaat en DPO (Data Protection Officer)

Bronnen:

- Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (Algemene Verordening Gegevensbescherming);
- GBA 01/2026 van 6 januari 2026, https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-1-2026.pdf ;
- GBA 64/2020 van 29 september 2020, https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-64-2020.pdf ;
- GBA 133/2021 van 2 december 2021, https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-133-2021.pdf ;
- GBA 138/2024 van 19 november 2024, https://dataprotectionauthority.be/publications/waarschuwing-nr.-138-2024.pdf ;
- GBA 97/2024 van 16 juli 2024, https://gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/beslissing-ten-gronde-nr.-97-2024.pdf ;
- GBA 71/2024 van 6 mei 2024, https://www.autoriteprotectiondonnees.be/publications/avertissement-n-71-2024.pdf ;
- GBA 01/2024 van 5 januari 2024, https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/bevel-nr.-01-2024.pdf .

[1] Art. 4.1 Algemene Verordening Gegevensbescherming.

[2] Art. 5.1. e) Algemene Verordening Gegevensbescherming; GBA 64/2020 van 29 september 2020; GBA 138/2024 van 19 november 2024; GBA 97/2024 van 16 juli 2024; GBA 71/2024 van 6 mei 2024 en GBA 01/2024 van 5 januari 2024

Auteurs:

- Joost Peeters ;
- Michalina Paprocka