

MAG U ALS WERKGEVER HET E-MAILVERKEER VAN UW WERKNEMERS CONTROLEREN?

written by Yannick Lauwers | juni 26, 2023



Diverse media berichtten over een strafklacht tegen ING België.[\[1\]](#) De kredietinstelling zou het e-mailverkeer van zo'n 2.000 werknemers hebben gecontroleerd. Dit roept de vraag op of men als werkgever überhaupt het e-mailverkeer van werknemers mag controleren. Mag dit of gelden er specifieke voorwaarden? Wij zochten het voor u uit.

Privacyrecht vs. controlerecht

Het recht op privacy is een grondrecht waardoor het de werkgever principieel niet toegestaan is om uw e-mailverkeer te controleren. Inbreuken hierop zijn m.a.w. strafbaar. Maar op het principieel verbod gelden weliswaar enkele uitzonderingen waardoor in uitzonderlijke omstandigheden en onder strikte voorwaarden het de werkgever wel toegelaten is om de e-mails van haar werknemers te checken. De werkgever beschikt van zijn kant namelijk over een controlerecht en het zijn deze twee principes die in de praktijk steeds in de weegschaal moeten worden gelegd om een juiste inschatting te maken over de toelaatbaarheid om het e-mailverkeer van de werknemer na te gaan.

Werkgevers kunnen verschillende redenen hebben om e-mailverkeer te controleren, zoals het handhaven van de bedrijfsbeleidsregels, het beschermen van bedrijfsinformatie, het voorkomen van ongepast gedrag of het voldoen aan wettelijke verplichtingen.

Wat zegt de Gegevensbeschermingsautoriteit?[\[2\]](#)

De Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna: GBA) is het onafhankelijke toezichtsorgaan dat toezicht houdt op alles wat te maken heeft met de verwerking van persoonsgegevens onder de GDPR en kan aanzien worden als de privacy

waakhond van België.

Samengevat hebben werkgevers volgens de GBA in beginsel het recht om toezicht te houden op de elektronische communicatie die werknemers verrichten met de middelen die hen voor hun werk ter beschikking zijn gesteld. Dit onder voorwaarde dat bepaalde principes zoals het recht op privacy en vertrouwelijkheid van de correspondentie worden gewaarborgd. Om de privacy van de werknemer te beschermen, moet de werkgever rekening houden met de volgende basisprincipes:

- Finaliteitsbeginsel

De werkgever moet steeds een rechtmatig doel nastreven zoals bijvoorbeeld de opvolging van de professionele correspondentie met cliënteel. Een werkgever mag dus niet uit nieuwsgierigheid controles uitvoeren, maar wel om de belangen van het bedrijf te vrijwaren.

- Evenredigheidsbeginsel

Ten tweede moet de werkgever de controle beperken tot het strikt noodzakelijke. De controle moet noodzakelijk zijn om die doelstelling te bereiken. Als een e-mail bestemd is voor de personeelsdienst, is het niet de bedoeling dat andere afdelingen deze e-mail kunnen lezen. Dit betekent dat de gegevensverzameling in principe globaal moet blijven en dat individualisering (dus de identificatie van een specifieke werknemer) in principe niet is toegestaan. De werkgever mag daarbij geen toegang hebben tot persoonlijke e-mails van de werknemer, tenzij de werknemer deze gebruikt voor zakelijke doeleinden.

- Transparantiebeginsel

Ten slotte moet de werknemer op de hoogte worden gebracht van een eventuele elektronische controle en van de wijze waarop deze wordt uitgevoerd. De GBA beveelt aan deze informatie te verspreiden via het arbeidsreglement, maar een transparant ICT-beleid, een specifieke bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst of een cao behoren ook tot de mogelijkheden. Een werkgever mag nooit achter de rug van zijn medewerkers controles uitvoeren.

Wat zegt de GDPR[3]?

Overeenkomstig artikel 6 van de General Data Protection Regulation (hierna: GDPR) dient elke verwerking van persoonsgegevens te steunen op een rechtmatigheidsgrond. Het wettelijk recht van de werkgever om gezag uit te oefenen, kan een rechtmatigheidsgrond zijn voor de werkgever om elektronisch toezicht uit te oefenen op internet en e-mailverkeer van haar werknemers. De toestemming van de werknemer kan volgens de GBA dan weer niet als wettelijke basis dienen aangezien de werknemer zich noodzakelijkerwijs in een ondergeschikte positie bevindt ten opzichte van zijn werkgever, en dus geen toestemming kan geven uit vrije wil.

CAO nr. 81[4]

Het doel van deze CAO nr. 81 is ervoor te zorgen dat de privacy van de werknemer wordt gerespecteerd wanneer de werkgever gegevens van de elektronische netwerkcommunicatie verzamelt om die te controleren en omvat de drie grondbeginselen van de privacywetgeving, zoals hierboven besproken, het finaliteits-, evenredigheids- en transparantiebeginsel.

Daarnaast speelt nog het principe van individualisering, dat stelt dat de controle van de werkgever normaal gesproken alleen kan op een globale en niet op een individuele manier. In bepaalde gevallen kan de werkgever echter controles uitvoeren bij een bepaalde werknemer, namelijk:

- Preventie van illegale of lasterlijke feiten, feiten in strijd met de goede zeden of feiten die de waardigheid van anderen kunnen aantasten;
- Bescherming van de economische, commerciële en financiële belangen van de onderneming waaraan een vertrouwelijkheidsaspect is verbonden;
- Veiligheid en/of de goede technische werking van de netwerkcomputersystemen van de onderneming en de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming.

Conclusie

De regeling die de werkgever in staat stelt legaal toegang te krijgen tot de elektronische communicatie van zijn werknemer is vatbaar voor interpretatie. Het recht op privacy van de werknemer en het recht op controle van de werkgever dienen telkens tegen elkaar te worden afgewogen. Volgens de GBA heeft de werkgever onder bepaalde voorwaarden het recht om toezicht te houden op de elektronische communicatie van haar werknemers. Hierbij dienen het finaliteits-, evenredigheids-, en transparantiebeginsel steeds in acht te worden genomen.

Het is raadzaam om specifiek juridisch advies in te winnen bij een professional op het gebied van privacyrecht om te begrijpen hoe de regels specifiek van toepassing zijn op uw situatie. Studio Legale Advocaten beschikt over drie erkende DPO's die gespecialiseerd zijn in het privacyrecht en u hierbij kunnen begeleiden.

Indien u na het lezen van dit artikel nog vragen hebt, aarzel dan niet om ons te contacteren via joost.peeters@studio-legale.be of 03 216 70 70.

Juridische bronnen:

- <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/burger/thema-s/privacy-op-d-e-werkplek/toezicht-van-de-werkgever/elektronisch-toezicht-op-internet-en-e-mail> ;
- 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);
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op elektronische onlinecommunicatiegegevens.

Media links:

- <https://www.tijd.be/netto/analyse/werk/mag-uw-werkgever-uw-e-mailverkeer-controleren/10460465.html> ;
- https://www.standaard.be/cnt/dmf20230414_95708300 ;
- <https://www.tijd.be/ondernemen/banken/strafklacht-tegen-ing-en-toplui-voor-inkijken-e-mails-personeel/10460323.html> ;

[1] <https://www.tijd.be/ondernemen/banken/strafklacht-tegen-ing-en-toplui-voor-inkijken-e-mails-personeel/10460323.html>

[2] <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/burger/thema-s/privacy-op-de-werkplek/toezicht-van-de-werkgever/elektronisch-toezicht-op-internet-en-e-mail>

[3] 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).

[4] Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op elektronische onlinecommunicatiegegevens.