

Notities

Internet maakt het voor werknemers mogelijk ongehoord en ongezien contact te leggen met de wereld buiten de werkplek. Waar vroeger snel een telefoontje naar het thuisfront werd gepleegd via de bedrijfstelefoon, kan nu ongemerkt een e-mail worden gestuurd. Ook is het mogelijk geworden om onder werktijd geruisloos spullen aan te schaffen, betalingen te doen, reizen te boeken en contacten te onderhouden via sociale media als Twitter of Facebook.

Hoe voorkomt u dat uw werknemers op het werk te veel tijd voor zichzelf aan het internet besteden of onder werktijd ongewenst gedrag gaan vertonen via het web? En wat kunt u doen als een werknemer ondanks uw inspanningen toch bezoek blijft brengen aan dating-, gok- of pornosites? In deze Whitepaper komen de volgende vragen rondom misbruik van het internet door werknemers aan de orde:

1. Mag een werkgever de toegang tot bepaalde websites blokkeren?
2. Mag een werkgever zijn werknemers verbieden om vanaf de werkplek privé e-mail te versturen?
3. Welke grenzen kan de werkgever stellen aan privégebruik van internet?
4. Mag een werkgever de e-mail en het internetgebruik van zijn werknemers altijd controleren?
5. Is het mogelijk om een werknemer te ontslaan vanwege misbruik van het internet?
6. Hoe moet een protocol voor het gebruik van e-mail en internet ingevoerd worden?
7. Wat is het verschil tussen een gedragscode voor internet en e-mail en een social media protocol?
8. Wat kan een werkgever doen als een werknemer op het werk voortdurend in de weer is met een persoonlijke telefoon met internet?

1. Mag een werkgever de toegang tot bepaalde websites blokkeren?

Ja, dat mag. Als een werkgever meent dat de toegang tot bepaalde sites niet noodzakelijk is voor de vervulling van een bepaalde functie, dan kan hij de toegang tot die sites blokkeren. Daarvoor is geen toestemming van de ondernemingsraad nodig.

Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl

XpertHR.nl



Notities

Men moet er wel rekening mee houden dat werknemers op zoek zullen gaan naar soortgelijke websites en dat er manieren zijn om blokkades van websites via het web te omzeilen. Het blokkeren van websites kan dus niet volledig voorkomen dat werknemers misbruik maken van het internet.

2. Mag een werkgever zijn werknemers verbieden om vanaf de werkplek privé e-mail te versturen?

Nee, werkgevers moeten een bepaalde mate van niet-zakelijk internet- en e-mailgebruik onder werktijd toestaan.

De werknemer heeft namelijk recht op een zekere bescherming van het privéleven op de werkplek (artikel 8 EVRM). In lijn hiermee heeft de kantonrechter te Haarlem op 16 juni 2000 (LJN: AG5277) in een ontbindingsprocedure geoordeeld dat het in deze tijd aanvaard is, dat er een zekere 'privétisering' van de werkplek optreedt. 'Dat heeft tot gevolg dat een werkgever binnen bepaalde grenzen moet aanvaarden dat er onder werktijd privécontacten worden onderhouden. Een werkgever behoort de privacy van die contacten te waarborgen', aldus de rechter te Haarlem.

Een totaal verbod op privé e-mail of internet is dus niet te handhaven. Dit houdt in dat een werknemer niet ontslagen kan worden, om de enkele reden dat hij privé e-mails heeft verstuurd.

3. Welke grenzen kan de werkgever stellen aan privégebruik van internet?

De werkgever kan zoals gezegd, de toegang tot bepaalde websites blokkeren. Maar ook is het aan te raden om een gedragscode op te stellen, waarin is weergegeven wat online wel en wat niet wordt getolereerd, hoe de werkgever dit controleert en wat de sancties zijn bij overtreding van de regels.

In de gedragscode kan men bijvoorbeeld neerleggen dat werknemers incidenteel en kortstondig het e-mailsysteem mogen gebruiken voor het ontvangen en versturen van persoonlijke e-mailberichten, mits dit niet storend is voor de dagelijkse werkzaamheden en het computernetwerk. Maar ook dat het niet is toegestaan om het e-mailsysteem te gebruiken om dreigende, beledigende, seksueel getinte of

Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl



Notities

discriminerende berichten te versturen of om berichten te versturen om persoonlijke zakelijke transacties te doen, zoals het kopen of verkopen van goederen en diensten.

Een dergelijke code geeft de werkgever ook een middel om de werknemer bij grove overtreding van de gedragscode te ontslaan. Wel moet de code zorgvuldig tot stand zijn gekomen (men moet rekening houden met het instemmingsrecht van de ondernemingsraad) en zorgvuldig bekend zijn gemaakt. Bij voorkeur wordt de gedragscode als aanvulling op de arbeidsovereenkomst door alle werknemers ondertekend en bij de arbeidsovereenkomst gevoegd.

Op XpertHR.nl is een voorbeeld Gedragscode voor het gebruik van internet en e-mail door werknemers opgenomen.

4. Mag een werkgever de e-mail en het internetgebruik van zijn werknemers altijd controleren?

Nee, dit is niet zomaar toegestaan. De zorgplicht van een goed werkgever brengt met zich mee dat hij de vertrouwelijkheid van berichten met een meer persoonlijke, niet zakelijke inhoud respecteert. Om hier aan voorbij te gaan is een duidelijke rechtvaardiging nodig. Dit betekent dat voorafgaand aan een dergelijke inbreuk op het privacyrecht van de werknemer altijd een belangenafweging moet worden gemaakt tussen enerzijds het privacybelang van de werknemer en anderzijds het belang van de werkgever. Met de privacyinbreuk moet een legitiem doel worden gediend en de privacyinbreuk moet noodzakelijk zijn om dat doel te bereiken. De begrippen proportionaliteit en subsidiariteit spelen een belangrijke rol.

Dit betekent dat de privacyinbreuk in verhouding moet staan tot het doel dat het dient. In arbeidsrelaties betekent dit dat het belang van de werkgever dus zwaarder moet wegen dan het privacyrecht van de werknemer. Verder mag het doel van de werkgever niet op een minder ingrijpende manier of met een minder vergaand middel worden bereikt. Als dat wel het geval is, moet het minder ingrijpende middel worden gebruikt.

**Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:**

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl



Notities

Het openen en doorlezen van privé e-mailberichten is in beginsel dan ook niet toegestaan, ook niet als de werknemer disfunctioneert (Nationale Ombudsman 7 juni 2007, LJN: BBO11). Zo heeft het College voor Beroep voor het bedrijfsleven op 14 april 2004 geoordeeld dat de werkgever een bedrijfscomputer niet mag doorzoeken als blijkt dat de werknemer disfunctioneert. Eén van de vuistregels voor e-mail en internet van het College Bescherming Persoonsgegevens luidt ook: 'Probeer zakelijke en privémail te scheiden en ontzie privémail zoveel mogelijk'.

Let op!

De werkgever mag het e-mailgebruik van OR-leden in het geheel niet controleren.

5. Is het mogelijk om een werknemer te ontslaan vanwege misbruik van het internet?

Dit hangt samen met verschillende omstandigheden. Allereerst hechten rechters waarde aan het bestaan van een protocol voor het e-mailverkeer en internetgebruik. De code moet dan echter wel consequent door de werkgever worden nageleefd en van te voren bekend zijn gemaakt bij de werknemer. De rechter kan de afwezigheid van een gedragscode echter passeren als het beleid van de werkgever op dit onderdeel voldoende bekend was voor de werknemer (Kantonrechter Utrecht 20 november 2000, LJN: AA8947).

Daarnaast achten rechters het van belang of de werknemer is gewaarschuwd voor zijn gedrag, vooral als de werknemer al lang in dienst is bij de werkgever, altijd goede beoordelingen heeft gehad en het e-mail of internetmisbruik van korte duur was.

Verder speelt de ernst van het misbruik een rol. Veel rechters accepteren het bezoeken van pornosites als voldoende grond om arbeidscontracten te beëindigen. De bedrijfscultuur, de lengte van het dienstverband, de waarschuwingsplicht van de werkgever en de prestaties van de werknemer spelen echter ook in deze gevallen soms een rol.

Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl

XpertHR.nl



Notities

In een zaak waarin een oudere werknemer dagelijks meer dan een uur pornosites bezocht, oordeelde de kantonrechter te Utrecht bijvoorbeeld dat een ontslag de werknemer onevenredig hard zou treffen. Daarbij nam de kantonrechter in aanmerking dat er geen protocol was over het gebruik van internet voor privédoeleinden en de werknemer niet eerst was gewaarschuwd (13 juli 2000, LJN: AG5335).

6. Hoe moet een protocol voor het gebruik van e-mail en internet ingevoerd worden?

Een protocol voor het gebruik van internet en e-mail moet binnen de onderneming op een zorgvuldige manier tot stand zijn gekomen en bekend worden gemaakt. Bij voorkeur wordt de gedragscode als aanvulling op de arbeidsovereenkomst door alle werknemers ondertekend en bij de arbeidsovereenkomst gevoegd. Wanneer een ondernemingsraad is ingesteld, heeft deze een instemmingsrecht ten aanzien van de in te voeren gedragscode. Als de ondernemingsraad niet heeft ingestemd met het besluit, dan kan de ondernemingsraad de nietigheid van de code inroepen, dus deze stap moet niet worden vergeten, voor de code bekend wordt gemaakt.

7. Wat is het verschil tussen een gedragscode voor internet en e-mail en een social media protocol?

Een social media protocol ziet specifiek op het gebruik van sociale media, dat wil zeggen blogs, wikis, podcasts, message boards, sociale netwerk sites, content sharing sites en andere Web 2.0 platforms. Men kan hierbij denken aan Wikipedia, Twitter, LinkedIn, persoonlijke blogs, fora, YouTube, MySpace etc.

De laatste jaren zijn sociale media een steeds belangrijkere rol gaan spelen, ook op de werkvloer. Sociale media brengen echter ook specifieke problemen met zich mee, waardoor vraag is ontstaan naar regels over de omgang met die media door werknemers.

Problemen met sociale media ontstaan bijvoorbeeld als werknemers berichten plaatsen in sociale media of blogs,

Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl

XpertHR.nl



Notities

waarbij zij de werkgever in diskrediet brengen of waarbij het niet duidelijk is of zij op persoonlijke titel spreken of namens de werkgever. Ook ontstaan problemen als werknemers een netwerk dat zij via hun sociale media-account hebben opgebouwd, 'meenemen' naar een nieuwe werkgever. Verder rijst de vraag of een oud-werknemer een relatiebeding schendt door contact te leggen via sociale netwerksites. Daarnaast ontstaan bijvoorbeeld vragen rondom het bekijken van online profielen bij sollicitaties, het controleren van netwerkprofielen bij ziekte, onfatsoenlijk gedrag in netwerksites en pesten via sociale media.

Sommige problemen kunnen worden voorkomen met bestaande regels, zoals een bestaande gedragscode voor internet en e-mail of een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Andere problemen worden hier niet door gedekt. Richtlijnen voor sociale media kunnen dan dienen om deze problemen tegen te gaan en werknemers bewust te maken van de manier waarop zij zich in sociale media profileren.

Een social media protocol hoeft overigens niet per se 'los' te worden opgesteld. De richtlijnen kunnen worden geïntegreerd in de bestaande gedragscode voor internet en e-mail. Men moet bij invoering rekening houden met het instemmingsrecht van de ondernemingsraad en het protocol zorgvuldig bekend maken aan het personeel.

Op XpertHR.nl is een voorbeeld Social media protocol opgenomen. Daarnaast zijn de risico's van sociale media en de mogelijkheden om hier iets aan te doen voor werkgevers op een rij gezet in het artikel 'Risico's van sociale media'. Beluister ook de podcast over het omgaan met sociale media.

8. Wat kan een werkgever doen als een werknemer op het werk voortdurend in de weer is met een persoonlijke telefoon met internet?

Werknemers kunnen onder werktijd doorlopend contact leggen met de buitenwereld via hun telefoon met internetverbinding. Dit kan gevaar opleveren (bijvoorbeeld als zij

Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl

XpertHR.nl



Misbruik van internet door werknemers

Notities

machines moeten hanteren en afgeleid worden) maar ook de productiviteit verlagen. Wat kan men hier nu tegen doen?

Werknemers hebben zoals gezegd recht op een zekere bescherming van het privéleven op de werkplek. Het is echter niet zo dat werkgevers moeten toestaan dat werknemers voortdurend contact onderhouden met vrienden via hun eigen mobiele telefoon. Dit is zeker zo als hun prestaties er aantoonbaar onder lijden of dit gedrag de veiligheid van de werknemer (of anderen) in gevaar brengt.

Uit het beginsel van goed werknemerschap vloeit voort dat een werkgever instructies mag geven aan de werknemer. Men kan bijvoorbeeld als regel hanteren dat het niet is toegestaan om in bepaalde werkruimten (de winkelvloer, het magazijn) gebruik te maken van privételefoons. In de bedrijfskantine of buiten de werkplek mogen werknemers dit tijdens pauzes wel doen.

Het is van belang de regels zorgvuldig bekend te maken en ook consequent te handhaven. Uiteraard is het van belang dat het lijnmanagement het goede voorbeeld geeft.

Houdt een werknemer zich niet aan deze regels, dan moet men hem daarop aanspreken en een schriftelijke waarschuwing geven. Dit moet worden neergelegd in het personeelsdossier. In het uiterste geval (als de werknemer de instructies blijft negeren) kan men arbeidsrechtelijke maatregelen nemen.

**Voor meer informatie
of het aanvragen van een
demonstratie:**

+31(0)20-515 9123

Ga naar www.xperthr.nl

accountmanagers@xperthr.nl

www.xperthr.nl

