

# Misbruik internet door werknemers

mr. Susan Schaeffer,  
contentcoördinator XpertHR  
redactie@xpethr.nl

Werknemers zouden productiever zijn als zij onder werktijd ook persoonlijke e-mail mogen lezen of af en toe een filmpje of website mogen bekijken. Maar wat als dit niet het geval is? En gaat het privé surfgedrag van werknemers ten koste van het werk?

Internet geeft werknemers gelegenheid op het werk geruisloos allerlei privézaken af te handelen. Denk aan het beantwoorden van persoonlijke mails, het plaatsen van berichten in sociale media of het bezoeken van dating- of shopingsites onder werktijd. Als het blijft bij een privéberichtje zo nu en dan, is er doorgaans weinig aan de hand. De werknemer zal er niet slechter door presteren of minder productief van worden. Uit onderzoek zou zelfs blijken dat werknemers door een

dergelijke "pauze" te nemen, productiever worden. Maar het gevaar kan ook ontstaan dat werknemers door het privésurfen hun werk laten versloppen of zich tijdens het werk via internet onfatsoenlijk gedragen. Denk aan werknemers die voortdurend zijn afgeleid, omdat ze aan het chatten zijn met vrienden. Of werknemers die erotisch materiaal bekijken of doorsturen naar collega's. Daarnaast kan privésurfen onder werktijd ook financiële schade aan het bedrijf toebrengen, bijvoorbeeld door

dat virussen zich installeren op de bedrijfsapparatuur of doordat de inbraak in de bedrijfssystemen wordt vereenvoudigd.

## Bescherming privéleven

Sommige werkgevers blokkeren daarom bepaalde websites. Dit is toegestaan, maar verhindert ook het zakelijke gebruik van die sites en vormt dus niet altijd een oplossing. Andere werkgevers besluiten om het privégebruik van internet en e-mail helemaal te verbieden. De vraag is echter of dit

is toegestaan. Werknemers hebben namelijk recht op bescherming van hun privéleven op de werkplek. Op basis van dit beginsel heeft de rechter in Haarlem in 2000 bijvoorbeeld bepaald dat werkgevers een bepaalde mate van niet-zakelijk internet- en e-mailgebruik onder werktijd moeten toestaan (kantonrechter Haarlem, 16 juni 2000, LJN AG5277). Een totaal verbod op privé-e-mail of internet is dus niet te handhaven. De werkgever staat echter niet helemaal met lege handen. Hij kan bijvoorbeeld wel verbieden dat werknemers misbruik maken van het internet voor privédoeleinden. De Haarlemse rechter bepaalde namelijk ook dat de betreffende werknemer had moeten begrijpen dat het bedrijfsnetwerk niet bedoeld was voor het doorsturen van

pornografische afbeeldingen aan vrienden. Hij ontbond de arbeidsovereenkomst zonder een vergoeding toe te kennen aan de werknemer.

## Protocol

Alleen het verzenden van privé e-mails onder werktijd is dus geen grond voor ontslag, misbruik van het internet onder werktijd voor privédoeleinden kan dat wel zijn. Het is dan ook raadzaam om als werkgever een protocol 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. Een dergelijk protocol geeft de werkgever een middel om de werknemer bij grove overtreding van de code te ontslaan. Bij vaststelling van het protocol moet rekening worden gehouden met het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Daarnaast moet het protocol zorgvuldig bekend worden gemaakt, bij voorkeur door werknemers het protocol als onderdeel van de arbeidsovereenkomst te laten ondertekenen.

Het is uiteraard niet altijd aan te raden een werknemer meteen te ontslaan als misbruik van het internet wordt geconstateerd. Een waarschuwing is veelal eerst op zijn plaats, zeker als de werknemer lang in dienst is, zich slechts kort aan het gedrag schuldig heeft gemaakt en verder goed functioneert. En hou er rekening mee dat een werkgever het e-mailverkeer en internetgebruik van zijn werknemers niet ongelimiteerd mag controleren (CBB, 14 april 2004, LJN BM3144).

## Voorkomen

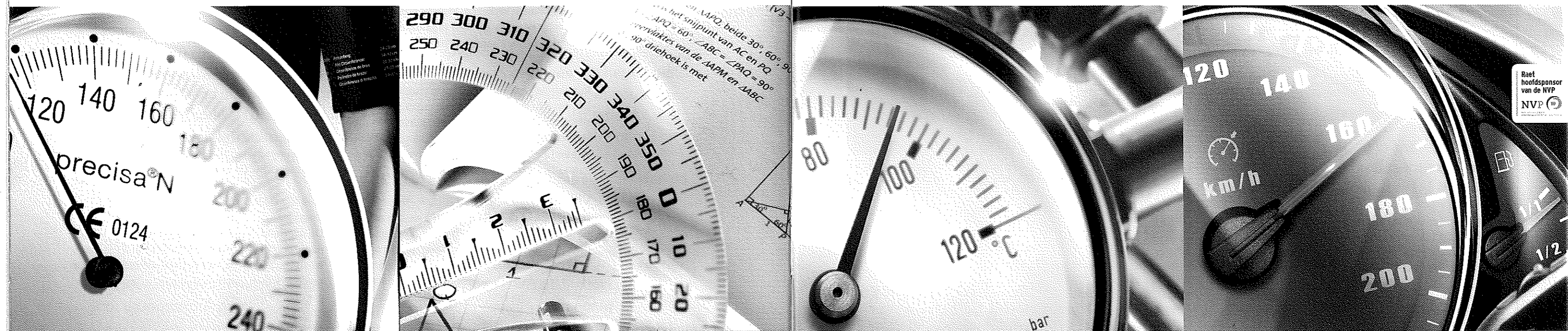
Uiteraard geldt: voorkomen is beter dan genezen. Dit betekent dat de regels rondom e-mail en internet consequent moeten worden gehandhaafd en het lijnmanagement het goede voorbeeld moet geven. In de meeste gevallen kan zo worden voorkomen dat het privégebruik van internet door werknemers een last wordt voor het bedrijf. ●

## Contact

XpertHR.nl is de HR Antwoordbank. Bent u geïnteresseerd in XpertHR? Ga dan naar [www.xpethr.nl](http://www.xpethr.nl) en vraag een demonstratie aan of bel (020) 515 9123.

## Meer weten?

Vraag de Whitepaper Misbruik van internet door werknemers aan via [info@xpethr.nl](mailto:info@xpethr.nl). Op XpertHR.nl vindt u onder meer een voorbeeld Gedragscode voor het gebruik van e-mail en internet en een voorbeeld Social media protocol.



## Is HR altijd en overal maakbaar?

De huidige economie vraagt om een meetbaar en voorspelbaar HR-beleid. Draagt uw HR-afdeling bij de decentrale overheid en het bedrijfsleven vinden bij Raet de bedrijfskundige HR-oplossing die past

Van HR-beleid naar de dagelijkse praktijk met webportal Raet Online. Als grootste IT-dienstverlener op het gebied van innovatieve HR- en payrolloplossingen maken

aan de strategie van uw organisatie? HR-managers in de zorg, het onderwijs, bij hun uitdagingen. Kijk op [raet.nl](http://raet.nl)

we e-HRM mogelijk door HR-processen te optimaliseren en informatie online toegankelijk te maken.

**Raet**  
Verder in HR