

Privégebruik Internet tijdens het werk

Iedere werknemer weet dat het de bedoeling is dat hij internet zo min mogelijk gebruikt voor privédoeleinden onder werktijd. Om te voorkomen dat het privégebruik uit de hand loopt, is het raadzaam dat de werkgever richtlijnen opstelt en deze kenbaar maakt aan zijn werknemers. Zo weet hij zeker dat hierover geen misverstanden kunnen bestaan.

Richtlijnen tot 2003

Tot 2003 leidde overmatig privé-gebruik van mail- en internetfaciliteiten op kantoor nog veelvuldig tot ontslag op staande voet of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Na 2003 zijn rechters nuanceringen gaan aanbrengen. Het aanwezig zijn van een gedragscode en 'de omstandigheden van het geval' spelen een rol bij de vraag naar de grenzen van toelaatbaarheid. In 2000 stelde de kantonrechter een 35-jarige medewerker van KLM in het ongelijk nadat collega's hadden geklaagd over zijn gedrag. Het rondsturen van mails, het uitprinten van seksplaatjes en het bellen met sekslijnen was voor de rechter voldoende aanleiding om de arbeidsovereenkomst direct te ontbinden.

Duidelijkheid

Heldere afspraken en richtlijnen van de werkgever zijn onontbeerlijk. Zolang van tevoren duidelijk verteld is dat er gecontroleerd wordt en hoe dat gebeurt, heeft de werkgever een stevige grondslag voor controle. Telkens zal het doel van de controle moeten worden afgewogen tegen het privacybelang van de werknemer, en of deze in verhouding staan met elkaar. Inhoudelijke controle van mail ligt bijvoorbeeld eerder voor de hand wanneer de werknemer al herhaaldelijk op de vingers getikt is dan wanneer slechts een vaag vermoeden bestaat.

Doel en functioneren

Bij het beoordelen of een ontslag vanwege het overtreden van de opgestelde regels betreffende het e-mail en internetgebruik rechtmatig danwel onrechtmatig verleend is, houdt de rechter rekening met het feit of de werknemer zijn werkzaamheden al die tijd naar behoren heeft uitgevoerd, en of er wellicht een reden ten grondslag ligt aan het privé-gebruik. Dit blijkt wel uit een uitspraak uit 2009 door de kantonrechter in Maastricht.

De rechter oordeelde na een arbeidsconflict in het voordeel van de werknemer nadat deze werd ontslagen. De werknemer zou zich niet gehouden hebben aan de gestelde richtlijnen en internet te veel gebruikt hebben voor privédoeleinden. Dit bleek ook uit later onderzoek. Ontslag was het gevolg. De kantonrechter was het hier niet mee eens. De werknemer had namelijk een goede reden: hij zocht naar informatie over de aandoening van zijn autistische kind en wilde hierover contact met het thuisfront onderhouden. Bovendien voerde hij zijn werkzaamheden naar behoren uit. Het ontslag was daarom onrechtmatig.

Conclusie:

Zorg als werkgever voor een duidelijk protocol, aangaande het gebruik van e-mail en internet voor privédoeleinden. Ontstaat vervolgens het vermoeden dat een werknemer de richtlijnen van het privégebruik overtreedt, neem dan geen overhaaste beslissingen door uw werknemer te ontslaan. Laat u bijstaan door een advocaat. De rechter kan namelijk anders beslissen.

Knegtmans & Van de Wouw is o.a. gespecialiseerd in arbeidsrecht en ondernemingsrecht. In een gratis gesprek of tijdens het gratis spreekuur op dinsdagavond in Bladel en op donderdagavond in Westerhoven van 17.00 tot 18.00

Knegtmans & Van de Wouw ADVOCATEN

Deze publicatie is eigendom van Knegtmans & van de Wouw Advocaten | www.knegtmansvandewouw.nl

uur geven wij u graag meer advies en informatie. U kunt ons bereiken op 040-2076076 of 0497-383868. Zie ook:
www.knegtmansvandewouw.nl of www.advocatenvoordeondernemer.nl